

## SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

# Novas regras de acesso

Uma das mais anunciadas reformas do Governo é a que se irá impor ao nível do regime jurídico de protecção social na eventualidade de desemprego.

**E**ste regime, já aprovado em sede de Conselho de Ministros e cuja proposta havia sido anteriormente publicada na Separata n.º 6 do Boletim de Trabalho e Emprego de 28 de Junho 2006, irá modificar significativamente a possibilidade de acesso à prestação de subsídio de desemprego por parte de trabalhadores cujo vínculo contratual cesse no âmbito de um processo de reestruturação empresarial concretizado por acordo.

A involuntariedade do despedimento é um conceito que se preencherá de quatro formas distintas: a) através da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador; b) pela caducidade do contrato desde que não determinada por atribuição de pensão; c) no seguimento da resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador; e finalmente, d) por acordo de revogação "nos termos definidos no presente diploma", conforme expressa a proposta publicada no BTE à qual se fez menção.

Ora, para que um trabalhador possa aceitar revogar o seu contrato de trabalho por acordo com a sua entidade empregadora, sem que tal signifique a sua renúncia ao subsídio de desemprego, tem tal acordo de ter lugar, unicamente, "num processo de redução de efectivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão".

Qualquer um destes conceitos depende da integração da empresa num determinado enquadramento jurídico, como seja o processo especial de recuperação da empresa, a classificação como empresa em situação económica difícil, ou empresa em reestruturação pertencente a um sector de actividade assim declarado por diploma próprio, tudo nos termos da legislação em vigor.

Contudo, além das situações acima referidas, poderá ainda o acordo de revogação ser considerado como causa de despedimento involuntário, caso seja elaborado no âmbito de um processo cujo fundamento permita o recurso ao despedimento colectivo ou à extinção de postos de trabalho. Tal possibilidade encontra-se proposta no âmbito de uma inovadora regra

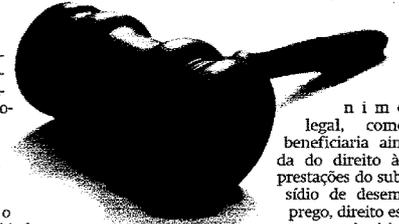
quantitativa. a) Até 3 trabalhadores ou 25% do quadro de pessoal em cada triénio para as empresas que empreguem até 250 trabalhadores; b) até 62 trabalhadores ou 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio. Caso a operação de reestruturação pretendida pela empresa não possa ser enquadrada nos limites acima identificados, apenas restará uma última hipótese mediante declaração do ministro responsável pela área do emprego, consultado o Ministério da Economia, mediante a apresentação de uma proposta por parte da empresa no sentido de obter a classificação de empresa em reestruturação. Neste caso, é o próprio Governo quem irá determinar se o número de trabalhadores a reduzir, no âmbito da reestruturação proposta pela empresa, é essencial à manutenção da viabilidade económica e financeira da mesma.

Neste ponto é manifesta a diferença de tratamento legal conferida nos termos da presente proposta com base na regra quantitativa que se referiu. Na realidade, tal desigualdade de tratamento poderá até suscitar algumas questões de índole constitucional, nomeadamente se considerarmos, por hipótese, que

para situações próximas ou semelhantes, consoante o número de trabalhadores a envolver em tais operações, o novo regime determinará soluções distintas.

Com efeito, sob o signo da sustentabilidade da Segurança Social, surge assim o despedimento colectivo como uma inevitabilidade para empresas e trabalhadores, sempre que se pretenda levar a cabo uma reestruturação empresarial fora dos limites acima indicados. À partida, será seguro admitir que nenhum trabalhador aceitará um acordo por via do qual perde a possibilidade de acesso ao subsídio de desemprego, da mesma forma que nenhuma empresa poderá suportar o valor dos subsídios que os trabalhadores deixarão de receber em virtude desse acordo.

Embora imperfeito, o anterior regime permitia agilizar um sistema juslaboral reconhecidamente pouco flexível. A verdade é que hoje, em circunstâncias iguais, não só o trabalhador receberia, em regra, um montante compensatório acima do mí-



n i m o legal, como beneficiária ainda do direito às prestações do subsídio de desemprego, direito esse que adquiriu, sublinhe-se, ao longo da sua carreira contributiva. Aquilo que atra-

vés deste regime se pretende poupar ao Estado, será pago, em excesso, por empresas e trabalhadores. As primeiras, verão cada vez com maior dificuldade qualquer movimento de readaptação ao mercado e à sua concorrência, enquanto os segundos serão forçados, de uma forma ou de outra, a enfrentar o desemprego em condições de maior precariedade.

Ricardo Grilo, Advogado,  
Albuquerque & Associados  
Sociedade de Advogados R.L.