

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 34/2018

- Um processo de renovar a qualificação técnica da Empresa.
- O art.º 10-A, do Decreto-Lei n.º 220/2006, 3 Novembro.

O muito importante **DECRETO-LEI N.º 220/2006**, visa o REGIME JURÍDICO DA REPARAÇÃO NA EVENTUALIDADE DO DESEMPREGO o que “esconde” um dos aspectos mais importantes na regulamentação que em si contém:

- a modalidade de cessação do contrato de trabalho, por via da renovação do contrato de trabalho, por acordo das partes, com acesso ao subsídio de desemprego, a qual está prevista na al. b), do art.º 340, Código Trabalho (CT); regulada nos arts. 349 e 350, do mesmo Código, **sem acesso** ao desemprego. Mas,

Precisamente, se o trabalhador pretende ter acesso ao subsídio de desemprego, ao efectivar-se o despedimento, então,

E porque a alínea d), n.º 1, art.º 9, do Dec.-Lei n.º 220/2006, considera **involuntário**, a cessação do contrato de trabalho, no caso de:

“ d) – Acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente decreto-lei”.

é aí, no Decreto-Lei n.º 220/2006,

Concretamente, pelos menos, nos arts. 19; 43, n.º 2; 63; e, art.º 74, desse Decreto-Lei,

Que encontramos como fazer para que o trabalhador, parte num processo de revogação do contrato de trabalho, **por mútuo acordo, vá ter acesso**, após cessar o contrato, ao subsídio de desemprego. Ora,

A revogação do contrato de trabalho, por mútuo acordo, tem um problema: os termos do n.º 4, art.º 10, pois aqui se impõe que a revogação por mútuo acordo, está sujeita a estas 2 condições:

- empresas até 250 trabalhadores só são autorizadas as revogações, com acesso ao subsídio de desemprego, até 3 trabalhadores, inclusive; ou, até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio;
- empresas com mais de 250 trabalhadores, até 62 trabalhadores, inclusive; ou, de 20% do quadro, num máximo de 80 trabalhadores/triénio.

Como se compreende, estes limites, --- e por triénio ---, complica os programas de “emagrecimento” de muitas empresas. Ora,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Por se aperceber disto, o DECRETO-LEI n.º 13/2013, de 25 Janeiro que, a pretexto da

“adopção de medidas que visem o reforço da capacidade técnica das empresas, através de uma renovação dos seus quadros técnicos, a cujos postos de trabalho corresponda o exercício de actividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponha uma especial qualificação (...)”

veio alargar as situações previstas no art.º 10, para utilizar a revogação do contrato de trabalho, com acesso ao subsídio de desemprego. Criou-se,

Com um art.º 10-A, essa possibilidade estendendo-a

“1- (...) às situações de cessação de contrato de trabalho por acordo que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem a diminuição do nível de emprego”.

e, logo o n.º 4, deste art.º 10-A, determina-se que

“4- às cessações de contrato de trabalho efectuadas ao abrigo do presente artigo não são aplicáveis os limites estabelecidos no n.º 4 do artigo anterior”. Ou seja,

Aqueles limites de 3 trabalhadores; ou 25% do quadro de pessoal (etc.), em cada triénio, não se aplica aqui. Continua apenas a aplicar-se para as situações previstas no n.º 4, do art.º 10.

Mas, cuidado: o Legislador rodeou esta nova modalidade de aplicação da cessação do contrato de muitas cautelas. Vejamos:

Como se viu acima, o n.º 1, do novo art.º 10-A, termina com esta advertência: “(...) **e não determinem a diminuição do nível de emprego**” ! --- Ora, o n.º 2, deste art.º 10-A, esclarece o que isso é:

“2- (...), a manutenção do nível de emprego tem de se verificar até ao final do mês seguinte ao da cessação do contrato de trabalho e considera-se assegurada por meio da contratação de novo trabalhador mediante **contrato sem termo a tempo completo**, para o posto de trabalho a que corresponda o exercício de actividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação”. E,

Para que não haja aproveitamento abusivo da medida, a Inspecção da Seg. Social está atenta, --- n.º 3, art.º 10-A. E, a uso não correcto da medida corresponde contra-ordenação grave. Mas,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

O pior é que, no caso de violação dolosa da medida constante deste artigo, art.º 10-A, tem no n.º 6 uma pena acessória:

“6- (...), o trabalhador mantém o direito às prestações de desemprego, ficando o empregador obrigado perante a segurança social ao pagamento do montante correspondente á totalidade do período de concessão da prestação inicial de desemprego.”

o que não é caso único, pois é pena acessória igual á que se prevê já no art.º 63, mas em relação à violação do n.º 4, art.º 10.

O que dizer desta facilidade em fazer cessar o contrato de trabalho, para além das previstas no art.º 10, e com acesso ao subsídio de desemprego?

É uma medida muito positiva. Desde que, não se faça um uso abusivo da mesma. Que se compreenda e se respeite o seu alcance. O Governo pretendeu,

Dar a possibilidade às empresas de, para modernizar, fazer cessar o contrato com os trabalhadores carentes de conhecimentos técnicos; e, admitir os técnicos que as universidades atiram cá para fora às passadas. Cuidado, portanto, pois

Desde logo o ter um canudo não quer dizer que seja melhor que o Manel que tem anos e anos de casa; que conhece os cantos á casa e os segredos, todos da função. Depois,

A finalidade da medida é apenas, e só “**substituir**” trabalhadores, **não é emagrecer o Quadro de Pessoal**. Trabalhador fora; trabalhador dentro. O Quadro de Pessoal mantém-se inalterado. Em princípio, só será enriquecido com uma admissão de trabalhador mais qualificado.

O equilíbrio tem de se verificar, “...até ao final do mês seguinte”, por meio da contratação de novo trabalhador.

E, atenção: com contrato **sem termo e a tempo completo**. Portanto, um salto no escuro, em certa medida. Pergunta-se:

E o período de experiência? --- Na nossa opinião, mantem-se a sua existência. E, repare-se, para os trabalhadores em causa, --- exercício de actividade de complexidade técnica; elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação ---, corresponde precisamente os maiores períodos de experiência: 180 e 240 dias, --- al. b) e c), do n.º 1, art.º 112, Código Trabalho.

Não se esqueça de duas coisas:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

— em relação ao trabalhador que sai, tem de fazer o contrato de cessação, por revogação por mútuo acordo; preencher o “Certificado de Trabalho”; preencher o Modelo 5044; e, juntar a este a “fundamentação”, prevista no n.º 1, do art.º 74, do Dec.-Lei n.º 220/2006.

Contudo,

Note: embora o n.º1, art.º74, não faça agora referência ao novo art.º10-A, é nossa opinião de que se trata de esquecimento do legislador. Logo, aconselhamos a “fundamentação” que, acompanhada do Mod. 5044, o trabalhador irá entregar na Seg. Social.

❖ em relação ao trabalhador que vai entrar, **não esqueça** de lavrar o contrato de trabalho por escrito. De fazer consignar, além do mais, o período de experiência que ao caso couber. De referir que a admissão se baseou na medida veiculada pelo art.º10-A, do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 Novembro; introduzida pelo art.º 5, do Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 Janeiro.

Certamente, concordará connosco que este diploma, com o art.º 10-A, --- e que entrou em vigor em 1 Fevereiro 2013 ---, tem muito interesse para as Empresas, que pretendam renovar e aumentar a qualificação do seu Quadro de Pessoal. Desde que, correctamente aplicado. Portanto, não tente “fintar” a Lei, fazendo um uso abusivo do art.º 10-A.

