

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº18/2013

ASSUNTO: Protecção no desemprego . NOVIDADE importante

Aviso: numa escala de 1 a 10, atribuída a esta Circular um valor de 9. Portanto, por favor, leia:~

O **DECRETO-LEI Nº220/2006**, de 3 Novembro, --- última republicação no D.R. nº117, 1ª série, de 18/06/2010 (Fls. 2149) ; e, com as alterações constantes do Decreto-Lei nº64/2012, de 15 Março ---, foi agora novamente alterado e editado. Assim:

⇒ alterados os artºs12; artº45; artº70; artº72; e, artº76.

⇒ editado um novo artigo: o **artº10-A**. Acontece que,

Este Decreto-Lei nº220/2006, estabelece/ o regime jurídico da reparação na eventualidade **do desemprego**. E, contem em si a regulamentação da protecção dos trabalhadores abrangidos por uma das modalidades da cessação do contrato de trabalho: a revogação do contrato de trabalho, por acordo das partes. Efectivamente,

A al.d), nº1, artº9, considera involuntária (desemprego involuntário) a cessação do contrato de trabalho no caso de

"d)- acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente Dec.-lei".

devendo-se depois ter em atenção, pelo menos, os artº10; artº43, nº2; artº63; e, artº74, do Decreto-Lei nº220/2006. Ora,

A revogação do contrato de trabalho, por mútuo acordo, -- que tem vindo a ser tão utilizado ---, tem um grande problema: os termos do nº4, artº10, 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 ...---, têm frustrado programas de "emagrecimento" de muitas empresas. Ora,

Talvez por se aperceber disto, acaba de ser publicado o DECRETO-LEI Nº13/2013, 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 artº10, para utilizar a revogação do contrato de trabalho, com acesso ao subsídio de desemprego. Criou-se,

Com um novo artº10-A, essa possibilidade estendendo-a

“1- (...) ás 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 nº4, deste novo artº10-A, determina-se que

“4- às cessações de contrato de trabalho efectuadas ao abrigo do presente artigo **não são aplicáveis** os limites estabelecidos no nº4 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 nº4, do artº10.

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

Como se viu acima, o nº1, do novo artº10-A, termina com esta advertência: “(...) e não determinem a diminuição do nível de emprego” ! --- Ora, o nº2, deste artº10-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 vai estar atenta, ---nº3, artº10-A. E, a uso não correcto da medida corresponde contra-ordenação grave. Mas,

O pior é que, no caso de violação dolosa da medida constante deste novo artigo, artº10-A, tem no nº6 uma pena acessória:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

"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 novidade, pois é pena acessória igual á que se previa já no artº63, mas em relação á violação do nº4, artº10.

O que dizer desta nova facilidade em fazer cessar o contrato de trabalho, para além das até agora previstas no artº10, e com acesso ao subsídio de desemprego ?

Na n/ opinião, 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 ás 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 ás pesadas. 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 ^{espeço} ~~espeço~~, em certa medida. Pergunta-se:

E o período de experiência ? --- Na nossa opinião, mantém-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 nº1, artº112, Código Trabalho.

Não se esqueça de duas coisas:

→ 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 nº1, do artº74, do Dec.-Lei nº220/2006. Contudo,

Note: embora o nº1, artº74, não faça agora referência ao novo artº10-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 artº10-A, do Decreto-Lei nº220/2006, de 3 Novembro; introduzida pelo artº5, do Decreto-Lei nº13/2013, de 25 Janeiro.

Certamente, concordará connosco que o presente diploma, agora dado a conhecer, --- e que entra 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.

Janeiro 2013

Carlos F. Santos Cavaleiro