



# Consultório Laboral

Colaboração com a:



**Catarina de Almeida**

Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

**O meu patrão disse-me que está com problemas e tem que despedir empregados e propôs-me um acordo. Trabalho na mesma empresa há 30 anos e tenho 55 anos. Se assinar o tal acordo vou ter direito ao subsídio de desemprego? Durante quanto tempo?**

A questão que coloca é bastante pertinente e, infelizmente, muito corrente nos dias de hoje.

Ao que parece o seu empregador está numa situação económica complicada e necessita de reduzir o número de postos de trabalho existentes e, nesse sentido, quer propor-lhe um acordo de revogação do contrato de trabalho.

O acordo de revogação é uma das modalidades legais para cessar o contrato de trabalho, devendo constar de documento escrito, assinado pelo empregador e pelo trabalhador, ficando cada um com uma cópia do acordo. Todavia, só é considerado como 'desemprego involuntário' (o único tipo de desemprego que permite acesso ao subsídio) mediante o preenchimento de dois requisitos: a) ficar explícito no acordo que este é celebrado porque a empresa está em situação económica difícil e/ou existe fundamento para recorrer ao despedimento colectivo ou à extinção do posto de trabalho; b) o empregador ainda não preencheu a totalidade da sua 'quota' para efeitos de atribuição do subsídio de desemprego. Se estes dois requisitos não se verificarem, não se considerará que o trabalhador está em situação de desemprego involuntário e, como tal, não terá direito ao subsídio de desemprego, excepto se se considerar que o trabalhador só assinou o acordo na convicção de que teria direito ao subsídio, sendo, nesta situação, o empregador responsável, perante a Segurança Social, pelo pagamento do subsídio de desemprego.

As 'quotas' referidas no segundo requisito têm como referência o número de trabalhadores existentes na empresa em cada triénio. A pouca clareza da lei tem levantado questões sobre a forma de contagem dos triénios, tendo levado a que a Segurança Social se pronunciasse sobre esta questão, esclarecendo que o número de trabalhadores é aferido no mês anterior ao do limite do período retrospectivo de três anos, o qual corresponde ao mês temporalmente mais distante. Assim, nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato até três trabalhadores inclusive, ou 25% do quadro de pessoal; nas empresas com mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal. Quanto à segunda questão que o leitor colocou, relativa ao tempo de duração da prestação do subsídio de desemprego, informo que a duração do mesmo é estabelecida em função da idade do beneficiário e do número de meses de descontos efectuados para a Segurança Social. Como o leitor tem 55 anos e mais de 72 meses (seis anos) de registo de remunerações, terá direito ao subsídio de desemprego durante 900 dias (aproximadamente 2 anos e 5 meses). Contudo, uma vez que trabalhou durante 30 anos ininterruptamente, tem direito a um aumento de 60 dias por cada 5 anos de registo de remunerações nos últimos 20 anos, ou seja, tem direito a um acréscimo de 240 dias, pelo que terá direito, na totalidade, a 1.140 dias de subsídio de desemprego (aproximadamente 3 anos e um mês), findos os quais, atendendo à idade do leitor e ao tempo dos descontos, poderá pedir a antecipação da idade da reforma.

O Consultório, uma parceria entre o SOL e a Sociedade Rebelo de Sousa, é um espaço aberto aos leitores. Coloque as suas dúvidas sobre matérias laborais através do endereço [consultoriolaboral@sol.pt](mailto:consultoriolaboral@sol.pt)