

Universidade Católica Portuguesa

Centro Regional do Porto

Escola de Direito



O Acesso às Prestações de Desemprego em caso de Despedimento

Mafalda Sofia Semedo Martins

*Dissertação de Mestrado em Direito
com especialização em Direito do Trabalho
elaborada sob a orientação da Exma. Sra.
Prof. Doutora Luísa Andias Gonçalves*

Junho de 2015

«O trabalho é a melhor das regularidades e a pior das intermitências.»

Victor Hugo (Monte de Pedras)

«O maior mal do desemprego não é a perda de riqueza material que podemos ter com o pleno emprego: há dois males maiores. Primeiro, que o desemprego faça os homens parecerem inúteis, indesejáveis, sem um país; segundo, que o desemprego faça os homens viver com medo, e que esse medo nasça o ódio.»

Beverigde (Pleno emprego numa sociedade livre)

AGRADECIMENTOS

À minha família, em especial aos meus pais, pela força e apoio incondicional ao longo de todo o meu percurso académico.

Aos meus amigos e colegas, pela amizade, companheirismo e constante troca de opiniões e ideias.

Aos meus professores, pelos conhecimentos que partilharam comigo diariamente, em especial, a minha orientadora pela disponibilidade, atenção e paciência com que aceitou orientar esta tese.

Índice

Modo de Citar	5
Lista de Siglas e Abreviaturas	6
1. Introdução	8
2. O direito à Segurança Social e as suas fontes – breve referência	10
2.1 Sistema de Fontes Internacional	10
2.2 Fontes de Direito Interno – breve s�mula da evolu�o da prote�o no Desemprego	11
3. O Regime Jur�dico de Prote�o do Desemprego	15
3.1 Conceito de Desemprego	16
3.2 Modalidades de presta�es de Desemprego	17
3.3 Acesso �s presta�es de Desemprego	18
4. A Situa�o de Desemprego Involunt�rio e as Diferentes Formas de Cessa�o do Contrato de Trabalho	21
4.1 O Despedimento e o Desemprego Involunt�rio	23
5. O Despedimento Disciplinar e o Desemprego Involunt�rio	26
5.1 O acesso �s presta�es de desemprego em caso de despedimento disciplinar	29
5.1.1 A Presun�o de Despedimento Involunt�rio	32
5.1.2 A relev�ncia do desfecho da a�o judicial de impugna�o	35
5.1.2.1 Decis�o judicial no sentido da ilicitude do despedimento	36

5.1.2.2 Decisão judicial no sentido da licitude do despedimento	39
5.1.2.3 O auto de conciliação	40
6. A obrigação de impugnação do despedimento irregular para acesso às prestações de desemprego – uma violação do direito de ação?	41
7. Conclusão	46
8. Bibliografia	49

Modo de citar

Os artigos indicados sem referência à respetiva fonte pertencem ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3/11, exceto se do contexto resultar interpretação diversa.

Nas notas de rodapé, a primeira citação de todos os artigos ou obras faz-se através da indicação bibliográfica completa, enquanto nas seguintes, a identificação far-se-á apenas com a indicação do autor e parte do título da obra, seguida da expressão “ob. cit.” e da(s) página(s) citada(s).

As obras são citadas em nota de rodapé, por referência ao nome do autor, título, editora, local de publicação, edição consultada, ano da edição e página(s).

Os artigos incluídos em obras coletivas serão citados por nome, título, coordenadores (se os houver), obra coletiva, editora, local da publicação, data e página(s).

As decisões jurisprudenciais são indicadas com a identificação do tribunal que as proferiu, da data do acórdão seguida da data e local onde foi consultada.

Na bibliografia final, o critério de organização das referências é o alfabético. Existindo várias obras ou artigos do mesmo autor, são aqueles indicados por ordem cronológica, do menos para o mais recente.

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac. - Acórdão

Al. – Alínea

AR – Assembleia da República

Art(s). – Artigo(s)

CC – Código Civil

CDFUE - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Cfr. – Conforme/Confrontar

CPT – Código de Processo de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE – Carta Social Europeia

CT – Código de Trabalho

DL(s) – Decreto(s)- Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

Ed. - Edição

IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LBSS – Lei de Bases da Segurança Social

N.º - Número

Ob. cit. – Obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P. (pp.) – Página(s)

PDT – Prontuário de Direito do Trabalho

PIDESC - Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

PR – Presidente da República

Proc. - Processo

QL – Questões Laborais

RMP – Revista do Ministério Público

Rod. - Rodapé

ss. - Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

UE – União Europeia

Vol. – Volume

1. Introdução

A Segurança Social enquanto sistema *strictu sensu* visa proteger as pessoas de eventuais riscos sociais, prevendo diferentes modalidades de proteção consoante a contingência em causa. Por riscos sociais entendem-se os eventos exteriores e danosos – como o desemprego, a doença ou a incapacidade laboral –, de ordem natural ou social, que atingem as pessoas agredindo-as na sua estabilidade económica e social. Assim, a sua função é sobretudo reparadora, manifestando-se através da atribuição de prestações pecuniárias, por forma a garantir rendimentos de substituição¹. Note-se que, para além desta função de substituição de rendimentos, a segurança social tem também como finalidade, numa outra vertente do sistema, a garantia do limiar mínimo de subsistência e a compensação de encargos².

É precisamente sobre uma das facetas desta proteção que incide o presente estudo: o acesso às prestações sociais de desemprego decorrentes do despedimento.

É fácil de constatar que as prestações devidas no âmbito da eventualidade de desemprego consubstanciam uma das faces mais perceptíveis, para a população em geral, da proteção social conferida pelo *Estado de Direito Social*. Esta proteção traduz-se principalmente na atribuição de prestações de desemprego, constituindo um dos mais evidentes exemplos da íntima conexão entre o Direito da Segurança Social e o Direito do Trabalho.

Em consequência da cessação da relação laboral por via do despedimento, coloca-se a questão de saber em que circunstâncias pode o trabalhador usufruir da proteção conferida pelo sistema de segurança social na eventualidade de desemprego. É o que nos propomos analisar, com especial ênfase na cessação da relação laboral em consequência de despedimento disciplinar.

Este estudo será iniciado com uma breve referência ao direito à segurança social e suas fontes, fazendo-se um apanhado histórico da evolução da proteção social no âmbito

¹Veja-se ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social – Princípios Fundamentais numa Análise Prospectiva*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996, p. 27 e ss.

²Cfr. ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social(...)*, ob. cit., p. 27 e ss.

nacional. De seguida, far-se-á uma exposição do regime de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, desenhando-se o quadro legal de proteção vigente. De seguida centraremos o presente estudo no problemático conceito de desemprego involuntário e a sua relação com a hipótese do despedimento disciplinar. A final, faz-se uma breve referência à obrigação de impugnação para acesso às prestações sociais no caso do despedimento irregular.

2. O direito à Segurança Social e as suas fontes – breve referência

Para ILÍDIO DAS NEVES, a segurança social apresenta-se com a missão essencial de “assegurar de forma organizada a protecção dos cidadãos contra determinados riscos da existência, pois considera que os efeitos danosos não interessam apenas individualmente às pessoas, mas também à sociedade no seu todo”³. Daqui resulta a especial responsabilidade conferida ao Estado no âmbito das políticas sociais, responsabilidade essa que se baseia em razões de ordem económica, social, jurídica, mas também política⁴.

O mesmo autor caracteriza o regime da segurança social como o “conjunto de disposições legais, imperativas ou facultativas, que definem a estrutura, o conteúdo e a amplitude do direito à segurança social de determinados grupos ou categorias de pessoas, criando direitos e estabelecendo obrigações adequadas a sua efectivação, mediante a utilização de determinadas técnicas”⁵. Deste modo, o autor realça como elemento central deste regime a efectivação do direito de cada um à segurança social, materialização das garantias sociais dos cidadãos genericamente consagradas na lei, sendo que é desta íntima ligação entre o regime e o direito à segurança social que se produz o enquadramento das relações jurídicas de segurança social no quadro legal.

2.1 Sistema de Fontes Internacional

Ao nível das fontes internacionais de protecção social, é importante destacar as Convenções da OIT ratificadas por Portugal, nomeadamente, a Convenção n.º 8, relativa ao subsídio de desemprego em caso de perda por naufrágio (1920), a Convenção n.º 102, relativa às normas mínimas a adotar no âmbito da Segurança Social (1952)⁶, a Convenção n.º 117, relativa às políticas sociais (1962), e a Convenção n.º

³ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social (...)*, ob. cit., p. 19.

⁴A este propósito ver ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social (...)*, ob. cit., p. 21-24. Sobre o tema, BELÉN ALONSO-OLEA GARCÍA, *Derecho de la Protección Social*, Civitas, Madrid, 2014; JEAN-JAQUES DUPEYROUX, MICHEL BORGETTO, ROBERT LAFORE, *Droit de la Sécurité Sociale*, Dalloz, Paris, 16.ª edição, 2011.

⁵ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social (...)*, ob. cit., p. 656.

⁶Aprovada pela AR em 30/06/1992 e ratificada pelo PR em 8/10/1992. Na parte IV, incluem-se os arts. 19.º a 24.º, onde se prevê o dever de “assegurar às pessoas protegidas a atribuição de prestações de

158, relativa à cessação da relação de trabalho (1982). Ainda no âmbito do sistema de fontes internacionais, cumpre referir o PIDESC, adotado pela Assembleia das Nações Unidas em 1966⁷; a DUDH⁸ e a CSE⁹.

Ao nível da UE, a segurança social surge como um dos quatro pilares de concretização do modelo de sociedade europeu, na vertente de proteção social, efetivação do direito ao bem-estar social. Neste âmbito, a fonte mais relevante é a CDFUE, que com o Tratado de Lisboa adquiriu força jurídica vinculativa, constituindo parte do direito originário da UE. No seu art. 34.º, n.º 1, estabelece que “a União reconhece e respeita o direito de acesso às prestações de segurança social e aos serviços sociais que concedem proteção (...) em caso de perda de emprego, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais”.

2.2 Fontes de Direito Interno – breve sùmula da evolução da proteção no Desemprego

As primeiras inquietações relativas à problemática do desemprego surgem nos anos 30, fruto do desemprego proveniente da crise económica. Criou-se o Comissariado e o Fundo de Desemprego que, com uma visão claramente defensiva, co-financiava as entidades, públicas ou privadas, que contratassem trabalhadores aí inscritos, beneficiando de 50% das remunerações em 3 dias por semana, desde que estes trabalhadores fossem acrescentados ao número normal de trabalhadores.

Contudo, o primeiro diploma português no âmbito da Segurança Social, só surge em 1935 com a Lei n.º 1884, que previa a estrutura do sistema de Previdência Social¹⁰.

desemprego”, considerando-se eventualidade coberta “a suspensão do ganho – tal como seja definida pela legislação nacional – devido à impossibilidade de obter um emprego adequado, no caso de uma pessoa protegida que esteja apta e disponível para o trabalho”. A referida convenção estabelece ainda as categorias de beneficiários abrangidos pelo sistema, as condições de acesso à prestação e a duração da mesma.

⁷No PIDESC, o direito à segurança social encontra-se consagrado de forma ampla, no seu art. 9.º.

⁸No art. 22.º da DUDH está consagrado o direito à segurança social, referindo-se o art. 23.º, n.º 1, e o art. 25.º, n.º 1, expressamente ao direito à proteção no caso de desemprego.

⁹O art. 12.º da CSE prevê o direito à segurança social, cabendo ao Estado promover e manter o regime de Segurança Social num nível satisfatório.

Em 1962, a Lei n.º 2115, de 18/06, volta a prever a criação de um regime de proteção dos trabalhadores no desemprego, mas esta previsão volta a “não passar do papel”. Porém, em paralelo, surge no mesmo ano, durante o processo de reorganização industrial, o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra, previsto no DL 44506, tendo como objetivo atribuir pensões de reforma/invalidez e subsídios temporários de desemprego ao pessoal operário, até estes serem admitidos nas empresas reorganizadas ou em novas indústrias.

O primeiro subsídio de desemprego, propriamente dito, só surge em 1975, com o DL 169-D/75, de 31/03, pela mão do IV Governo Provisório, em consequência das alterações político-legislativas ocorridas depois do 25 de abril de 1974, como medida social de emergência, visando fazer face à subida da taxa de desemprego, que aumentou com o fim da guerra colonial e o conseqüente retorno de milhares de pessoas à metrópole. Pese embora o seu caráter experimental e a sua não inserção formal no regime geral de segurança social, este diploma veio preencher uma grave lacuna do nosso ordenamento jurídico.

Foi também na sequência do 25 de abril que o direito à segurança social foi consagrado, pela primeira vez, na CRP de 1976, no seu artigo 63º, no Capítulo II (Direitos e deveres sociais), do Título III (Direitos e deveres económicos, sociais e culturais), e apesar das várias revisões constitucionais, a formulação deste direito não sofreu substanciais alterações ao longo do tempo. Para além deste preceito, também outros expressam a adoção de uma conceção laboralista¹¹ do direito à segurança social, visível através do direito à substituição dos rendimentos de trabalho anteriormente

¹⁰De referir que, apesar de, em 1919, já terem sido publicados cinco diplomas sobre Seguros Sociais Obrigatórios dos Trabalhadores, prevendo a proteção de quatro eventualidades (entre elas o desemprego), o disposto nestes diplomas nunca chegou a concretizar-se.

¹¹A conceção laboralista do direito à segurança social surge em 1881, no seguimento de uma proposta apresentada pelo Chanceler Bismarck ao Parlamento Alemão. A proposta consistia na promulgação de três leis sobre seguros obrigatórios para os trabalhadores da indústria, que cobrissem situações de doença, invalidez, acidentes de trabalho e velhice. Segundo esta conceção, o direito à segurança social tem como objetivo proteger os trabalhadores, garantindo-lhes rendimentos de substituição, se ocorrerem determinadas eventualidades, que reduzam ou eliminem a sua capacidade de trabalho, com base numa ideia de solidariedade interprofissional. Em regra, o valor das prestações pecuniárias garantidas é calculado com base em rendimentos anteriores, pese embora, outros fatores, também possam ser tidos em consideração. Estas prestações têm por base uma relação sinalagmática entre as contribuições pagas pelos trabalhadores e os benefícios que irão auferir. O financiamento do sistema de segurança social é de responsabilidade partilhada, competindo aos trabalhadores e às suas entidades empregadoras a sua sustentação, numa óptica de “corresponsabilidade social”. A este propósito ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social(...)*, ob. cit. p. 234.

auferidos, em casos em que se verifiquem eventos que reduzam ou eliminem a capacidade de trabalho. Assim, a alínea e) do artigo 59º, garante aos trabalhadores o direito à assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego.

Relativamente ao direito ao subsídio de desemprego, escrevem GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA que este, apesar de consagrado na parte relativa aos direitos económicos, sociais e culturais, é um direito de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (art. 17.º da CRP), tendo desta forma aplicabilidade direta e eficácia externa¹². Desta forma, escrevem os autores que este direito “consiste uma espécie de compensação ou indemnização por não satisfação do direito ao trabalho (art. 58.º, n.º 1)”, sendo que apesar de nesta perspetiva este dever ser universal (abrangendo todos os desempregados, tendo eles tido ou não um emprego), manter-se enquanto permanecer a situação de desemprego (não tendo um limite temporal definido) e permitir ao desempregado uma existência condigna, tal não é configurável, por se tratar de um direito prestacional, de natureza positiva, e por estar integrado no sistema público de segurança social, sendo os seus encargos suportados pelo respetivo orçamento¹³.

O diploma que se seguiu em matéria de proteção na eventualidade de desemprego foi o DL 183/ 77, de 5/05 (alterado pelo DL 297/83, de 24/06), que manteve a conceção predominantemente assistencial da legislação anterior¹⁴.

Com a LBSS, a Lei n.º 28/84, de 14/08, fixa-se como um dos objetivos do sistema a proteção dos trabalhadores e das suas famílias nas situações de desemprego, protegendo-se socialmente as pessoas que se encontram “em situação de falta ou diminuição de meios de subsistência”. No seu seguimento, é operada a revisão total do regime anteriormente em vigor, pela publicação do DL 20/85, de 17/01 e o DL 79-A/89, de 13/03, criando-se um verdadeiro seguro de desemprego, passando o desemprego a

¹²J.J GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição Portuguesa Anotada* – art.s 1º a 107º, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 4ª ed., 2007, anotação aos arts. 17.º, 59.º e 63.º da CRP, págs.370-378; 767-777; 811-822.

¹³J.J GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição Portuguesa Anotada*, ob. cit., p.774

¹⁴Note-se que a proteção social no desemprego não se encontrava ainda integrada nos regimes de segurança social, fazendo depender a atribuição do subsídio de desemprego do reconhecimento da carência económica do trabalhador, não tendo portanto natureza de prestação substitutiva dos rendimentos de trabalho.

ser configurado como um risco social, introduzindo-se o direito ao subsídio de desemprego no âmbito material do sistema da Segurança Social¹⁵.

Já na década de 90, operou-se a revisão do regime de proteção social no desemprego com o DL 418/93, de 24/12, por forma a tornar mais eficaz o controlo da concessão das prestações, o DL 57/96, de 22/05, alargou o período de concessão do subsídio social para desempregados entre os 45 e os 54 anos, e o DL 119/99, de 14/04, concretizou a reformulação do regime jurídico da proteção no desemprego, tendo como base o fomento de medidas ativas de emprego com vista à reintegração dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Mais recentemente, surge o DL 220/2006, de 3/11, estabelecendo um novo quadro legal de reparação da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, com particular incidência nas medidas ativas para a reintegração no mercado de trabalho, constantes do Plano Nacional de Emprego.

Na LBSS (Lei n.º 4/2007, de 16/01, alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30/12), a eventualidade «desemprego» surge enquadrada em ambos os âmbitos do sistema de segurança social: por um lado, prevê-se o Subsídio de Desemprego como integrante do sistema previdencial da segurança social (art. 52.º, n.º 1, al. c) LBSS), e por outro, também integra o subsistema de Solidariedade do Sistema de Proteção Social de Cidadania, através da previsão do Subsídio Social de Desemprego (art. 41.º, n.º 1, al. c) LBSS).

O DL 220/2006 continua a ser o diploma em vigor nesta matéria, tendo já sido alvo de várias alterações, designadamente, pelo DL 68/2009, de 20/03, pela Lei n.º 5/2010, de 5/05, e pelos DL n.º 72/2010, de 18/06, n.º 64/2012, de 15/03, e n.º 13/2013, de 5/01.

¹⁵Neste contexto, começou a atender-se para efeitos de atribuição de subsídio à carreira profissional dos trabalhadores em situação de desemprego involuntário, tendo a duração e o montante da prestação social relação direta com os períodos de trabalho, as contribuições do trabalhador e as remunerações de trabalho perdidas.

3. O Regime Jurídico de Proteção do Desemprego

Como referido *supra*, o diploma que se encontra atualmente em vigor, em matéria de proteção no desemprego, é o DL 220/2006, de 3/11, estabelecendo o quadro legal de reparação da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, inserido no subsistema previdencial da Segurança Social (art. 1.º, n.º 1)¹⁶.

De acordo com o mencionado diploma, tal reparação concretiza-se através de medidas passivas – a atribuição de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego (inicial ou subsequente), conforme estabelece o art. 3.º –, e de medidas ativas, como por exemplo o pagamento total do montante global das prestações de desemprego para a criação do próprio emprego e a possibilidade de acumular subsídio de desemprego parcial com trabalho a tempo parcial (art. 4.º).

Como refere a própria lei, o regime jurídico da proteção no desemprego constitui uma das pedras basilares do sistema de proteção social. A proteção da eventualidade do desemprego insere-se no âmbito do subsistema previdencial da Segurança Social (art. 52.º, n.º1, alínea c) da LBSS), assente no princípio da solidariedade profissional, conforme prescreve o art. 50.º da LBSS, visando garantir aos beneficiários prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido. Desta forma, atendendo ao quadro legal, esta proteção é conferida como parte do regime contributivo obrigatório geral, assente na conceção laboralista bismarckiana da Segurança Social¹⁷.

Tal como refere ILÍDIO DAS NEVES, “as prestações de desemprego são as que se encontram mais estritamente ligadas à relação jurídica laboral”¹⁸. Deste modo, ao analisar os requisitos de elegibilidade dos trabalhadores por conta de outrem às prestações de desemprego, é possível constatar que alguns desses critérios são inerentes à própria relação do candidato às prestações com o sistema da Segurança Social,

¹⁶Refira-se contudo que, o subsídio social de desemprego se encontra enquadrado no subsistema de solidariedade cfr. art. 41.º, n.º 1, al. c) da LBSS.

¹⁷Note-se que, relativamente ao subsídio social de desemprego que, apesar de este ser parte do subsistema de solidariedade, de base beveridgiana – visando portanto garantir direitos básicos aos cidadãos, *in casu*, o direito ao mínimo para subsistência condigna –, também para a sua atribuição é necessário o cumprimento de um prazo de garantia, como se verá mais adiante.

¹⁸ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social* (...), ob.cit., p. 715.

enquanto outros estão intimamente ligados aos conceitos e normas típicas do Direito Laboral.

3.1 Conceito de Desemprego

De acordo com o art. 2.º, n.º 1 do DL 220/2006, para efeitos de enquadramento no regime da proteção social dos trabalhadores por conta de outrem, o conceito de desemprego relevante engloba “toda a situação decorrente da perda involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no centro de emprego”¹⁹.

Deste modo, podemos extrair do referido preceito quatro elementos integrantes do conceito de desemprego:

- A perda de emprego,
- A situação ser involuntária,
- A capacidade e disponibilidade para o trabalho; e a
- Inscrição no centro de emprego.

Conforme refere ILÍDIO DAS NEVES, o primeiro requisito deve ser interpretado de forma negativa, uma vez que, “requere-se, com efeito, que o interessado tenha estado anteriormente, mas haja entretanto deixado de estar, vinculado a um contrato de trabalho, ou seja, que este haja cessado”. Desta forma, para a inserção da situação de desemprego no quadro legal da proteção social exige-se que o trabalhador tenha “perdido” o emprego, pelo que, esta proteção social só se aplica a quem já tenha trabalhado, ao abrigo de um contrato de trabalho por conta de outrem, e não a quem procure o primeiro emprego.

¹⁹O conceito de Beneficiário pressupõe a relação jurídica estabelecida previamente entre o trabalhador e o sistema previdencial da Segurança Social, que inclui a identificação, a inscrição e o enquadramento daquele, quando inicia a sua atividade como trabalhador por conta de outrem, e a sua contribuição para o sistema.

O segundo requisito exigido pela lei remete para o primeiro, qualificando a situação de “perda” de emprego como involuntária. Isto é, o desemprego enquanto risco social protegido está intimamente ligado à ideia de involuntariedade da perda de emprego por quem o tinha previamente²⁰. Desta forma, a lei exclui do âmbito da proteção social de desemprego as situações em que de alguma forma o trabalhador contribuiu para o seu desemprego. Assim, o âmbito de proteção deste risco social reconduz-se às situações em que o trabalhador vê cessar a sua relação laboral de forma alheia à sua vontade²¹.

O terceiro requisito da capacidade e disponibilidade para o trabalho encontra-se definido na lei, no art. 11.º. O seu n.º1 descreve a capacidade para o trabalho como a aptidão para ocupar um posto de trabalho²², e o n.º 2 contém um elenco de obrigações assumidas pelo trabalhador para demonstrar a sua disponibilidade para o trabalho (entre outras, a procura ativa de emprego pelos seus próprios meios e a aceitação de emprego conveniente).

Como quarto requisito, a lei exige ao trabalhador desempregado, a inscrição no centro de emprego da sua área de residência.

3.2 Modalidades de prestações de Desemprego

As modalidades de prestações previstas para proteger o trabalhador na eventualidade de desemprego são: o subsídio de desemprego, o subsídio social de desemprego e o subsídio de desemprego parcial.

O Subsídio de Desemprego é atribuído em situações em que o beneficiário viu cessar o seu contrato de trabalho, encontrando-se em desemprego total, ou seja, sem qualquer atividade profissional.

²⁰LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa”, in *QL*, n.º 42 (especial 20 anos), 2013, p. 463.

²¹Este requisito de involuntariedade compreende-se atendendo aos interesses subjacentes à Segurança Social e à necessidade de uma administração adequada dos recursos, por forma a garantir a sustentabilidade do sistema. A este propósito, JOÃO CARLOS LOUREIRO, “Malhas que o (Des)Emprego tece – nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial”, AAVV., [COORD. AMADO, LEAL; FERNANDES, LIBERAL; REDINHA, REGINA; REIS, JOÃO], *Para Jorge Leite – Escritos Jurídicos Laborais*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 483.

²²No mesmo sentido, ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social* (...), ob.cit., p. 715.

O Subsídio Social de Desemprego está previsto em dois casos: quando não é atribuível subsídio de desemprego, por não se preencherem os requisitos de atribuição previstos na lei, assumindo a modalidade de subsídio social de desemprego inicial; ou quando os beneficiários, tendo já beneficiado do subsídio de desemprego, tenham esgotado os períodos de concessão do mesmo, permanecendo em situação de desemprego e preenchendo as demais condições de acesso a esta prestação, estando aqui em causa a modalidade do subsídio de desemprego subsequente.

O Subsídio de Desemprego Parcial é atribuído quando o beneficiário, sendo requerente ou titular do subsídio de desemprego, exerce uma atividade profissional dentro de certos limites estabelecidos por lei (situação em que, excepcionalmente, se admite a acumulação do subsídio de desemprego com rendimentos de trabalho, uma vez que a regra consiste na proibição - art. 60.º do DL 220/2006).

3.3 Acesso às prestações de Desemprego

Para aceder às prestações de desemprego, a lei exige que estejam preenchidos quatro requisitos gerais, comuns a qualquer uma das modalidades de prestações de desemprego, e ainda, alguns requisitos adicionais para a atribuição de subsídio social de desemprego e do subsídio de desemprego parcial.

De acordo com o art. 18.º, n.ºs 1 e 3 do DL 220/2006, temos como requisitos gerais para o acesso às prestações de desemprego: a caracterização da relação laboral, a situação de desemprego, o cumprimento dos prazos de garantia exigidos por lei, e a impossibilidade de acesso à pensão de velhice (por não atingir a idade legal, caso o prazo de garantia para aceder a mesma esteja cumprido).

Deste modo, tal como refere RUI VALENTE, “no âmbito das relações do potencial beneficiário com a Segurança Social, entende-se que o destinatário das prestações de desemprego seja alguém que não tenha trabalho, mas podendo trabalhar, estando disponível para trabalhar e tendo trabalhado antes de ficar desempregado durante um período de tempo tido pelo legislador como relevante para efeitos do recebimento das

prestações que o sistema disponibiliza”²³, e ainda, como requisito negativo, que este não reúna condições para aceder à pensão de velhice. Assim, para a atribuição das prestações de desemprego, a lei exige que o trabalhador tenha estado vinculado por um contrato de trabalho, que esteja em situação de desemprego (nos termos mencionados supra), que tenha cumprido os prazos de garantia exigidos, e que não tenha ainda direito à pensão de velhice.

Relativamente aos prazos de garantia, estes encontram-se previstos no art. 22.º do DL 220/2006, alterado pelo DL 64/2012²⁴. O prazo de garantia exigido para atribuição do subsídio de desemprego e, por maioria de razão, ao subsídio de desemprego parcial, é de 360 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anteriores à data do desemprego^{25,26} (art. 22.º, n.º 1). No caso do subsídio social de desemprego, o prazo de garantia é de apenas 180 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego (art. 22.º, n.º 2).

Como requisitos adicionais específicos, no caso do subsídio social de desemprego exige-se ainda o preenchimento da condição de recursos, determinada em função dos rendimentos mensais do agregado familiar (art. 24.º do DL 220/2006) e, no caso do subsídio de social de desemprego subsequente exige-se ainda, como requisito adicional, o termo da concessão do subsídio de desemprego (art. 18.º, n.º 2).

No que concerne à atribuição do subsídio de desemprego parcial, este exige como requisitos adicionais específicos que o requerente ou titular do subsídio de desemprego desempenhe uma atividade profissional por conta de outrem a tempo parcial, sendo o

²³RUI VALENTE, “Direito do Trabalho e Prestações de Desemprego. A Segurança Social como outorgante fantasma da transacção laboral”, in *PDT*, n.º 86, 2010, p. 86.

²⁴Com este DL, o prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego foi reduzido de 450 para 360 dias, de modo a alargar a proteção aos beneficiários com menores carreiras contributivas.

²⁵Entende-se por data do desemprego, “o dia imediatamente subsequente àquele em que se verificou a cessação do contrato de trabalho” (art. 21.º/1 do DL 220/2006).

²⁶Comparativamente com outros ordenamentos europeus, o prazo de garantia exigido pelo sistema português está entre os mais exigentes da UE. A título de exemplo: com o mesmo grau de exigência, encontramos a Alemanha e Itália, com a exigência de 12 meses, com um registo de remunerações nos últimos 2 anos; com um grau de exigência ligeiramente inferior temos o sistema espanhol que exige um período de garantia de 360 dias com um registo de remunerações nos últimos 6 anos; com um nível bastante inferior temos o caso da França, em que o prazo de garantia é de 122 dias, com um registo de remunerações que se reporta a 28 meses anteriores ao despedimento.

período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, ou uma atividade profissional por conta própria, e que, em ambos os casos, os rendimentos relevantes dessa atividade sejam inferiores ao montante do subsídio de desemprego (art. 27.º do DL 220/2006).

Face ao exposto, de todos os requisitos *supra* enunciados, aquele que nos cumpre esmiuçar, por ser o mais relevante para este estudo, é o da “situação de desemprego”.

4. A Situação de Desemprego Involuntário e as Diferentes Formas de Cessação do Contrato de Trabalho

De acordo com a lei, são titulares do direito às prestações de desemprego, os beneficiários cujo contrato de trabalho tenha cessado nos termos do art. 9.º do DL 220/2006, reunindo as respetivas condições de atribuição (referidas supra) à data do desemprego e residindo em território nacional (art. 8.º, n.º1)²⁷.

Assim, de acordo com o referido art. 9.º, é considerado desemprego involuntário para este efeito as situações aí descritas, ou seja, quando a cessação da relação laboral ocorra: por iniciativa do empregador (n.º1, al. a)); por caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão (n.º1, al. b)); por resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador (n.º1, al. c)); e, por acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente DL (n.º1, al. d))²⁸.

Conforme refere RUI VALENTE, “o legislador entendeu que só se deveria permitir o acesso às prestações de desemprego quando a situação de desemprego se verifique contra a vontade do trabalhador, ou naqueles casos em que esta de algum modo concorra para a cessação do contrato, mas constituindo uma mera alternativa a procedimento unilateral que, de outro modo, não deixaria de ser instaurado e de conduzir ao mesmo resultado”²⁹. Deste modo, são excluídos do conceito de desemprego involuntário as denúncias do contrato de trabalho por parte do trabalhador (ou a não solicitação de renovação do contrato, quando esta dependa de requerimento) e os casos em que a revogação do contrato de trabalho é feita por acordo, sem que as partes declarem quais os motivos que lhe estiveram subjacentes ou especificando-os, quando esses motivos não sejam considerados uma situação de desemprego involuntário. Ou

²⁷Conforme refere o n.º3 do art. 8.º, são ainda titulares do direito ao subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego subsequente, “os pensionistas de invalidez, cuja qualidade adquiriram no âmbito do regime geral de segurança social, e não exercendo simultaneamente actividade profissional, sejam declarados aptos para o trabalho em exame de revisão de incapacidade”.

²⁸De acordo com JOÃO CARLOS LOUREIRO, a lei aponta “para uma solução de não tipicidade ou de cláusula aberta, centrada em situações típicas de desemprego involuntário, construída a categoria em termos materiais ou substantivos, mas não descartando outras situações, desde que reconduzíveis a esta figura”, “Malhas (...)”, ob. cit., p. 486 e ss. Contudo, não se partilha da opinião do autor, uma vez que, perante a letra da lei só se poderá considerar o elenco constante do art. 9.º com carácter taxativo.

²⁹RUI VALENTE, “Direito do Trabalho e Prestações de Desemprego (...)”, ob. cit., p. 87.

seja, nas situações em que o trabalhador extingue o contrato de trabalho por sua vontade.

De acordo com JOÃO CARLOS LOUREIRO, este juízo de involuntariedade não deve ser apurado apenas de modo formal, envolvendo também uma noção material³⁰. Segundo o autor, “mesmo quando a iniciativa é do trabalhador, é necessário saber se estamos perante um «motivo legítimo», que faz equivaler a situação a uma hipótese materialmente enquadrada em termos de involuntariedade (como resulta da resolução com justa causa)”³¹.

Dizer ainda a este propósito que, esta involuntariedade, apesar de ser a nota constitutiva do sistema português, não é traço comum a todos os sistemas de segurança social. De acordo com a doutrina belga, o conceito de desemprego voluntário é encarado como uma situação em que o “desemprego foi querido pelo trabalhador” (*chômage volontaire*), afirmando-se que, no caso concreto, os preceitos são de “aplicação extremamente delicada”³². Também a doutrina italiana fala de um “desemprego querido” (*disoccupazione voluta*)³³. Na vizinha Espanha, a doutrina espanhola designa este carácter involuntário do desemprego como um “*paro forzoso*”³⁴, fazendo uma distinção entre involuntariedade originária e a involuntariedade sucessiva: a primeira respeita ao momento do facto causador do desemprego, ao passo que a segunda se reporta à manutenção dessa situação^{35,36}. No ordenamento jurídico alemão, o

³⁰JOÃO CARLOS LOUREIRO, “Malhas (...)”, ob. cit., p. 484.

³¹JOÃO CARLOS LOUREIRO, “Malhas (...)”, ob. cit., p. 485.

³²JEAN-FRANÇOIS FUNCK *apud* JOÃO CARLOS LOUREIRO, “Malhas (...)”, ob. cit., p. 484.

³³MAURIZIO CINELLI *apud* JOÃO CARLOS LOUREIRO, “Malhas (...)”, ob. cit., p. 484.

³⁴J. GARCÍA MURCÍA, “Desempleo” in AAVV, *Desempleo - XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2004, p. 29.

³⁵OSCAR FÉRNANDEZ MÁRQUEZ, *La situación legal de desempleo*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2005, p. 13. Também a doutrina italiana faz esta distinção, cfr. TULLIO TRANQUILLO e VICENZO FERRANTE, *Nozioni di diritto della previdenza sociale*, Kluwer, Milano, 2ª. Ed., 2006, p. 174.

³⁶No sistema espanhol, a noção de involuntariedade do desemprego também inclui a proteção do despedimento disciplinar procedente (J. García Murcia, “Desempleo”, ob. cit., p.89). A reforma operada pelo Real Decreto-Lei de 5/2002, atualizado pela Lei 45/2002, suprimiu a exigência de reclamação contra o despedimento para acesso às prestações de desemprego, dispondo o seu art. 209.4 que, a decisão do empregador de extinguir a relação laboral, se entende como causa de situação legal de desemprego. Atualmente, o requisito essencial para acesso às prestações de desemprego concentra-se na documentação que credita a situação de desemprego. Sobre o tema, JORDI GARCÍA VIÑA, “El desempleo en los supuestos de extinción del contrato de trabajo. Especial referencia al despido disciplinario”, in AAVV, *Desempleo - XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2004, p. 278 e ss.; SUSANA DE LA CASA QUESADA, *La protección por desempleo en España – configuración y régimen jurídico*, Editorial Comares, Granada, 2008, p. 132 e ss;

caráter involuntário do desemprego não é condição de acesso ao subsídio de desemprego (*Arbeitslosengeld*), apesar de relevar na medida em que o desemprego voluntário origina um hiato temporal em que é impedido o acesso à prestação (*Sperrzeit*)³⁷.

Assim, sendo o objeto deste trabalho o acesso ao subsídio de desemprego motivadas por despedimento, as problemáticas a abordar no âmbito do mesmo, reconduzem-se apenas à primeira alínea do artigo 9.º, n.º1 do DL 220/2006 (e ao seu n.º 2, como veremos mais adiante).

4.1 O Despedimento e o Desemprego Involuntário

Conforme enuncia PEDRO FURTADO MARTINS, “o despedimento é uma declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro”, sendo “uma declaração vinculada, constitutiva e recipianda: *vinculada*, porque a validade do ato extintivo está condicionada à verificação de determinados motivos ou razões que a lei considera justificativos da cessação da relação laboral; *constitutiva*, porque o ato de vontade do empregador tem efeitos por si mesmo, o que significa que o despedimento é uma forma de cessação de exercício extrajudicial”³⁸.

Porém, o empregador só pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho nas situações taxativamente previstas na lei: ou por meio de um despedimento por facto imputável ao trabalhador, baseado no incumprimento grave dos deveres deste (ou seja, situações de justa causa subjetiva); por razões objetivas graves, decorrentes de

CARMEN VIQUEIRA PÉREZ, *La prestación por desempleo derivada del despido*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, p. 20 e ss.

³⁷AXEL KOKEMORR *apud* JOÃO CARLOS LOUREIRO, “*Malhas (...)*”, *ob. cit.*, p. 484 e ss. O regime instituído prevê requisitos de permanência para recebimento das prestações, sendo o período de suspensão ampliado pela prática de infrações e pela culpabilidade do beneficiário, podendo os serviços da Segurança Social suspender ou extinguir o seu direito às prestações, se considerarem que este é “culpado” da sua situação de desemprego. A este propósito, PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, “Fomento del Empleo versus protección del desempleo. La experiencia Alemana e Italiana” in AAVV, *Desempleo - XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004, p. 483 e ss

³⁸Sobre este ponto vide PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 3ª ed., 2012, p. 149 e ss.

alterações na empresa motivadas por situações de ordem estrutural, tecnológica ou de mercado (como é o caso do despedimento coletivo ou do despedimento por extinção do posto de trabalho) ou por inaptidão superveniente do trabalhador para o trabalho (despedimento por inadaptação)³⁹.

Este regime resulta da consagração constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa (art. 53.º da CRP), que condiciona a restante legislação em vigor. Assim, as modalidades admissíveis de despedimento por parte da entidade empregadora demonstram o cuidado de salvaguardar esta proibição, evidenciado em três aspetos essenciais: na exigência de fundamentação do despedimento, no estabelecimento de um processo para a sua execução e, na previsão da impugnação do despedimento ilícito/irregular e respetivas consequências dessa impugnação.

Os casos de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, que podemos inserir no âmbito da alínea a), do n.º 1, do art. 9.º, do DL 220/2006, são o despedimento coletivo, o despedimento por extinção do posto de trabalho, o despedimento por inadaptação e o despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador – o despedimento disciplinar. Este último não seria, em princípio, abrangido pelo âmbito da proteção na eventualidade de desemprego, uma vez que o trabalhador teria, de alguma forma, contribuído para a resolução do contrato, portanto o desemprego deveria considerar-se voluntário. Contudo, veremos que esta não foi a solução deixada pelo legislador.

A dificuldade surge no momento da qualificação da natureza do desemprego como voluntária ou não: apesar de a iniciativa da resolução do contrato ser do empregador, a decisão de despedimento resulta da aplicação de uma sanção disciplinar prevista na lei (art. 328.º, n.º1, al. f) do CT), pondo em causa a natureza involuntária do desemprego.

Face ao exposto e por razões de ordem meramente formal – e sobretudo de “extensão” –, prescindir-se-á de abordar as questões relativas às outras formas de cessação do contrato de trabalho, mais concretamente as relativas ao despedimento coletivo, ao despedimento por inadaptação, ou ao despedimento por extinção do posto

³⁹A este propósito, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 4.ª ed., 2012, p. 813 e ss.

de trabalho, centrando-se o capítulo seguinte na problemática do despedimento disciplinar e o consequente acesso às prestações de desemprego. Far-se-á posteriormente uma breve referência à obrigação de impugnação como condição de acesso à proteção social no caso do despedimento irregular.

5. O Despedimento Disciplinar e o Desemprego Involuntário

O despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento com justa causa ou despedimento disciplinar é aplicado como uma sanção disciplinar, sujeita na sua aplicação ao princípio da proporcionalidade (330.º/1 do CT). A sua aplicação pressupõe a culpa grave do trabalhador e é, em regra, o último recurso, quando as outras sanções disciplinares menores não se mostrarem uma alternativa viável. Implica portanto, que o empregador só possa lançar mão do despedimento quando, em boa-fé, não lhe possa ser exigível recorrer a outra sanção face à gravidade do comportamento e culpa do trabalhador⁴⁰.

Releva pois, nos casos de despedimento disciplinar, a censurabilidade do comportamento do trabalhador. Segundo JÚLIO GOMES, o poder disciplinar representa o ponto de encontro entre o contrato e as necessidades de organização da empresa, daí o escopo da sanção disciplinar não se poder reduzir ao horizonte daquele contrato, sendo demasiado redutora a visão da infração disciplinar como simples violação contratual, quando esta também releva na medida em que põe em causa a disciplina e a “paz da empresa”⁴¹. Para além do incumprimento contratual, a ideia fundamental é reafirmar a autoridade da entidade empregadora, revertendo a má impressão causada por aquele mau comportamento. Deste modo, a ponderação da gravidade da infração tem de ter em conta a repercussão desta no ambiente da empresa, as relações entre colegas, a eventual reincidência do trabalhador, entre outros fatores. Assim, o despedimento disciplinar tem um fim marcadamente punitivo, e também preventivo, pressupondo um juízo de censurabilidade pessoal.

⁴⁰A jurisprudência já se pronunciou no sentido de que é necessário um comportamento altamente censurável do trabalhador, ou seja, culpa grave deste, para que o empregador possa licitamente recorrer ao despedimento. Contudo, este entendimento não é pacífico. Com a interpretação de que é necessária culpa grave do trabalhador, Ac. do STJ de 11/02/2015, proc. n.º 500/13.2TTPRT.P1.S2, e Ac. do STJ de 25/02/2009, proc. n.º 08S2461, ambos consultados em 25/06/2015, em <http://www.dgsi.pt/>. Em sentido contrário, o Ac. do STJ de 5/06/2002 *apud* Júlio Gomes, *Direito (...)*, ob cit, p. 953, rod. 2298, “a perda de confiança por parte da entidade empregadora não depende da existência de concretos prejuízos, e bem assim, da existência de culpa grave do trabalhador, mas antes da materialidade de um comportamento violador de um dever, aliado a um moderado grau de culpa”.

⁴¹A este propósito, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 947 e ss.

Segundo estabelece o artigo 351º do CT, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Começamos por referir, em relação a esta cláusula geral, a exigência de um comportamento culposo do trabalhador, sendo este portanto uma conduta humana e voluntária do próprio trabalhador, traduzida num comportamento ilícito e culposo, que permite a formulação de um juízo de censurabilidade⁴², e que pela sua gravidade e consequências torna prática e imediatamente impossível a continuidade da relação laboral. Existirá aqui, portanto, uma gravidade objetiva e subjetiva na infração cometida pelo trabalhador, com consequências tais que tornará inexigível a manutenção do contrato de trabalho. A própria lei exige que, tanto a gravidade do comportamento em si mesmo, como as consequências deste, tornem impossível a continuação da relação laboral⁴³, tendo deste modo o comportamento do trabalhador de ser cumulativamente grave e com consequências apreciáveis.

Relativamente à gravidade do comportamento, este deve traduzir-se numa conduta praticada com culpa grave (dolo ou negligência grosseira), até porque, atendendo ao princípio da proporcionalidade o despedimento será a última das sanções a aplicar, tendo em conta o grau de culpa do trabalhador. Quanto às consequências, estas deverão consubstanciar-se num prejuízo grave para o empregador, não tendo este que ser necessariamente patrimonial, podendo consistir na “perda” de autoridade do empregador (ou superior hierárquico), na lesão da imagem da empresa, ou num dano na organização da empresa, consistindo este último na destruição da confiança no trabalhador, que é a base da relação de trabalho. De salientar, a necessidade de um nex

⁴²O grau de culpa afere-se lançando mão do critério do *bonus pater familiae*, ou seja, o que faria um empregador razoável colocado na mesma situação fáctica do real empregador, atendendo aos critérios mencionados no art. 351.º, n.º 3 do CT. Cfr. LUÍSA ANDIAS GONÇALVES e ANA LAMBELHO, *Manual de Direito do Trabalho – Da teoria à prática*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 401.

⁴³De acordo com o Ac. do STJ de 13/01/2010, proc. 4583/06.3TTL.SB.S1, consultado a 08/06/2015, em <http://www.dgsi.pt/>, “existe a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral”.

de causalidade entre o comportamento grave e as consequências deste e a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho⁴⁴.

Este preceito de justa causa representa portanto um conceito indeterminado que só no caso concreto poderá ser convenientemente preenchido. Este conceito, na opinião de JÚLIO GOMES, apela ao conceito de adequação social, e que para o seu correto preenchimento deverá atender a todo o circunstancialismo do caso concreto e à sua relevância nesse contexto⁴⁵. A apreciação da justa causa deve ainda atender a fatores como a antiguidade, posição hierárquica e funções que desempenha, assim como às práticas e usos da empresa em situações semelhantes (artigo 351.º/3 do CT).

Em suma, este conceito de justa causa é expressão da ideia de que o despedimento disciplinar deve representar a *ultima ratio* de todas as sanções disciplinares, sendo a sua utilização reservada para casos em que não se pode esperar que, um empregador que age de boa-fé, mantenha a relação laboral.

O n.º 2 do art. 351.º do CT prevê alguns comportamentos que consubstanciam justa causa de despedimento. No entanto, ressalve-se que esse elenco é meramente exemplificativo e que deve ser lido em conjunto com os requisitos previstos no n.º 1 do mesmo artigo⁴⁶.

Certo é que, só o Tribunal tem legitimidade para apreciar a legalidade da aplicação da sanção disciplinar do despedimento com justa causa, que decorre da verificação da existência de justa causa, e da regularidade do despedimento, pelo cumprimento dos requisitos procedimentais legalmente previstos (art. 387.º, n.º 1, do CT). Para precaver tais situações, para que o trabalhador não se veja completamente desprotegido, o legislador estabeleceu presunções de involuntariedade do desemprego, que permitem o acesso do beneficiário às prestações mediante propositura da competente ação judicial (art. 9.º/2 do DL 220/2006).

⁴⁴Sobre o tema, LUÍSA ANDIAS GONÇALVES e ANA LAMBELHO, *Manual de Direito do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 400 e ss.; PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação (...)*, ob. cit., p. 168 e ss.; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 947 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado (...)*, ob. cit., p. 953 e ss, entre outros.

⁴⁵Sobre este ponto, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho (...)*, ob. cit., 2007, p. 954 e ss..

⁴⁶Cfr. LUÍSA ANDIAS GONÇALVES e ANA LAMBELHO, *Manual de Direito do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 400.

5.1 O acesso às prestações de desemprego em caso de despedimento disciplinar

Quando há lugar a um despedimento disciplinar, o carácter voluntário do desemprego procederá da licitude do juízo decisório da entidade empregadora. Se o despedimento for considerado lícito, verificando-se os requisitos formais e materiais previstos na lei (art. 351.º e ss do CT), o desemprego é tido como voluntário, uma vez que, não obstante a iniciativa formal da cessação contratual ser do empregador, ela advém de um ou vários incumprimentos contratuais do trabalhador (infrações disciplinares), sendo em última análise, ele o causador do fim da relação laboral.

A posição do legislador, nestes casos, também foi variável nos diversos diplomas legais que versaram sobre esta matéria. Se inicialmente, no DL 183/77, se previa uma presunção legal de involuntariedade do despedimento, quando a apreciação do fundamento invocado dependesse de conciliação prevista na lei, em IRCT ou de decisão judicial, no DL 20/85, o legislador optou por estabelecer que, no acesso às prestações de desemprego, se deveria considerar involuntário o desemprego ocorrido por decisão unilateral do empregador, independentemente dos motivos justificativos e de este ser ou não imputável ao trabalhador, mantendo-se esta opção nos DLs 79-A/89 e 199/99.

Esta alteração na definição do requisito de desemprego involuntário consagrou-se por variados motivos: em primeiro lugar, porque a obrigação de impugnação para acesso às prestações de desemprego no caso de despedimentos disciplinares causou um significativo aumento de processos nos tribunais do trabalho, contribuindo para a morosidade da jurisdição laboral e implicando um considerável acréscimo de custos com a administração da justiça; em segundo lugar, porque obrigava as entidades empregadoras a despender elevadas quantias com a contestação judicial das correspondentes ações; por último, devido aos elevados custos dos procedimentos tendentes a exigir judicialmente a reposição do subsídio indevidamente pago, e que frequentemente, não chegam a concretizar-se. Assim, para efeitos de concessão do subsídio de desemprego, o referido diploma considerou como involuntário o

desemprego que ocorresse por decisão unilateral da entidade empregadora ou por decurso do prazo⁴⁷.

Todavia, no DL 220/2006, o legislador regressou à sua primeira orientação, restabelecendo a presunção de involuntariedade do despedimento nas situações de cessação da relação laboral por decisão unilateral do empregador, em que o motivo invocado não se funde na justa causa da resolução do contrato por facto imputável ao trabalhador, ou sendo esse o fundamento, tendo o trabalhador feito prova da impugnação judicial do despedimento⁴⁸.

A modificação do anterior regime deveu-se alegadamente à alteração dos paradigmas de funcionamento dos sistemas económicos. As razões mostraram-se maioritariamente económicas – a necessidade de sustentar a elevação das taxas de emprego, reforçando o princípio da contributividade –, e de prevenção da fraude no acesso ao sistema e às suas prestações, sendo definidas novas condições de acesso para que o sistema de proteção social não continuasse a suportar os custos decorrentes de todas as situações de cessação do contrato de trabalho por impulso do empregador.

De todo modo, face às eventuais necessidades do trabalhador, o legislador pretendeu acautelar as demoras do processo judicial, indispensável para aferição da (i)licitude do despedimento, permitindo ao trabalhador aceder as prestações substitutivas dos seus rendimentos de trabalho perdido, desde que este impugne o despedimento, atacando a causa invocada pelo empregador⁴⁹.

⁴⁷Ainda foi ponderada a hipótese de, à imagem do que sucedia noutros países, estabelecer uma presunção de voluntariedade do desemprego em caso de despedimento promovido pelo empregador com base em ilícito disciplinar do trabalhador que, por essa razão não teria direito à prestação de desemprego, pelo menos enquanto em juízo não fosse declarada a improcedência do despedimento. Contudo, atendendo às delongas processuais características dos conflitos de trabalho, esta solução não se mostrou adequada.

⁴⁸A alteração operada pelo DL 64/2012 aditou ao atual regime da proteção no desemprego uma outra presunção legal: quando a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorra sem o cumprimento das formalidades previstas no CT, o desemprego presume-se involuntário se o trabalhador fizer prova da propositura da ação judicial contra o empregador (art. 9.º/2/ al. b)).

⁴⁹O prazo de impugnação do despedimento atinge, em certos casos, um ano a contar da cessação da relação laboral (art. 337.º e 387.º do CT). Apesar de o prazo para requerer as prestações sociais ser de 90 dias consecutivos a contar da data do desemprego (art. 36.º/1 e 72.º/1 do DL 220/2006), o beneficiário terá igualmente direito a requerer a prestação de desemprego fora desse prazo, desde que o faça durante o período legal de concessão da prestação, perdendo contudo as prestações equivalentes ao período de tempo equivalente ao atraso (art. 72.º/2 e 36.º/5).

Dizer, a este respeito, que não se pode concordar totalmente com o atual regime instituído. A obrigação de impugnação do despedimento disciplinar é uma exigência “pesada” a fazer ao trabalhador, que sempre é o “elo mais fraco” da relação laboral. Esta exigência revela-se excessiva e coloca o trabalhador na posição difícil de escolher entre não aceder às prestações de desemprego ou ter de interpor ação judicial para aceder às mesmas. Além do mais, nem sempre as causas em que se baseia o despedimento permitem um juízo de censura ao trabalhador que justifique a exclusão de uma prestação para a qual já contribuiu, ou que lhe é atribuída por razões de carácter social. Claro que haverá situações em que o trabalhador foi “bem” despedido, isto é, em que existe efetivamente justa causa, mas haverá também outras manifestamente injustas. É o típico caso em que “paga o justo pelo pecador”.

Não se defende contudo, que o subsídio de desemprego seja atribuído, nestes casos, nos mesmos termos em que é atribuído para as restantes situações de cessação do contrato de trabalho. Deve obviamente haver uma diferenciação no acesso ao regime. Questiona-se contudo, se se deverão deixar desprotegidas, num primeiro momento, todas as situações de despedimento disciplinar. De facto o trabalhador contribuiu para a situação de desemprego, mas também já foi penalizado por isso, com o despedimento (e sem direito a indemnização).

O trabalho constitui um dos ingredientes essenciais na nossa vida, sendo importante tanto na nossa relação com os outros – na nossa integração na sociedade –, como na relação connosco próprios, no desenvolvimento da nossa personalidade e auto-estima. A situação de desemprego já é suficientemente degradante para a pessoa que dela sofre, não sendo necessário o desempregado sofrer também a “marginalização” do próprio sistema.

Desta feita, não me chocaria que o sistema de segurança social protegesse o risco social “desemprego” em todos os casos, conferindo uma maior proteção nos outros casos de cessação do vínculo laboral, e reduzindo essa proteção no caso do despedimento disciplinar. Evidentemente que, no caso de o trabalhador ter sido despedido ilicitamente, poderia impugnar o seu despedimento em tribunal, e se a sua pretensão procedesse, teria acesso às restantes prestações do sistema. Contudo, nesta

situação não ficaria desprotegido logo *a priori*, podendo decidir sem pressões se pretendia litigar ou não. Assim, o acesso à proteção do sistema seria conferido a todos o que para ele contribuíssem. Poderia ser até um mecanismo de prevenção de fraude ao sistema, uma vez, que o sistema atual parece apontar no sentido de não haver lugar à restituição das prestações de desemprego no caso de declaração de procedência do despedimento disciplinar, como veremos de seguida.

Podem ainda apontar-se outras razões a favor desta opção, já anteriormente consideradas pelo legislador para não estabelecer tal restrição: o aumento do número de processos em tribunal, os custos de Justiça associados aos referidos processos, e ainda, os gastos com a recuperação das prestações indevidamente pagas.

Pelo exposto, penso que se justifica uma revisão do regime atual.

5.1.1 A Presunção de Despedimento Involuntário

O art. 9.º, n.º 2, do DL 220/2006 (alterado pelo DL 64/2012), ao condicionar o acesso às prestações de desemprego à propositura da ação judicial, cria uma presunção legal. Em caso de despedimento disciplinar, é necessário que o trabalhador impugne o despedimento, fazendo prova da propositura da respetiva ação em Tribunal. Só com esta prova, e verificados os requisitos enunciados anteriormente, será concedido ao trabalhador o subsídio de desemprego, assegurando-lhe desta forma os rendimentos na pendência da ação judicial⁵⁰.

A doutrina diverge quanto à natureza desta presunção: há quem a considere uma presunção *iuris tantum*, enquanto para outros se trata de uma presunção *iuris et iure*⁵¹. A relevância desta questão prende-se com a tentativa de o legislador estabelecer no art.

⁵⁰Sobre a exigência de impugnação, veremos adiante que, segundo uma parte da Doutrina esta pode consubstanciar uma violação da liberdade de exercício do direito de ação.

⁵¹Segundo o art. 349.º do CC, presunções são ilações “a lei tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”. Para MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *Introdução ao Direito*, Almedina, Coimbra, 2012, p. 234, as presunções legais “estabelecem uma implicação entre dois factos (...) um facto (conhecido) implica um outro facto (presumido)”. Existem dois tipos de presunções legais: as ilidíveis e ou *iuris tantum*, que podem ser ilididas mediante prova em contrário (art. 350.º, n.º 2 do CC); e as inilidíveis ou *iuris et de iure*, que não admitem prova em contrário, não permitindo provar que o facto presumido não é verdadeiro (art. 350.º, n.º 2 *in fine* do CC).

42.º, n.º2, al. c) do DL 220/2006, a obrigação do beneficiário comunicar ao serviço de segurança social competente a decisão judicial proferida. Contudo, a redação utilizada pelo legislador não foi clara, ao aludir a uma obrigação de relatar todo o “facto suscetível de determinar a decisão judicial proferida no âmbito dos processos nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 do art. 9.º”. O preceito em causa conduz a diferentes interpretações: se por um lado, pode entender-se que o legislador tenha estabelecido uma obrigação de informação à segurança social do desfecho do processo judicial, por outro, é também admissível a interpretação contrária.

A importância deste artigo prende-se com a eventual previsão da restituição das prestações sociais recebidas pelo beneficiário, caso a decisão judicial declare procedente a justa causa invocada pelo empregador, ilidindo a presunção⁵².

De acordo com LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “a atribuição do subsídio não significa, porém, que os montantes entregues a esse título não tenham mais tarde de ser devolvidos ao Estado”, defendendo que o art. 42.º, n.º 2, al. c), do DL 220/2006 determina a obrigação de comunicação à segurança social da decisão judicial proferida⁵³. Para a autora, “a presunção de desemprego involuntário poderá ser ilidida pela decisão do judicial que põe fim à ação judicial de impugnação do despedimento”, dependendo do desfecho desta o destino das verbas pagas ao beneficiário na pendência do processo judicial⁵⁴.

Com opinião contrária, encontramos PEDRO FURTADO MARTINS, que nega a restituição das quantias pagas a título de prestação de desemprego na pendência da ação, afirmando que “é irrelevante o desfecho da ação, continuando o trabalhador a ter direito ao subsídio de desemprego ainda que o tribunal venha a entender que o mesmo foi justificado”⁵⁵.

⁵²O regime da restituição das prestações indevidamente pagas consta do DL 133/88, de 20/04, alterado pelo DL 133/2012, de 27/06.

⁵³LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “A atribuição de prestações sociais de desemprego (...)”, ob. cit., p. 469 e ss. Também partilhando esta posição APPELLES J. B. CONCEIÇÃO, *Segurança Social*, Almedina, Coimbra, 9.ª ed., 2014, p. 260. O autor acrescenta que no caso de restituição, não há lugar a juros de mora.

⁵⁴LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “A atribuição de prestações sociais de desemprego (...)”, ob. cit., p. 470

⁵⁵PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação (...)*, ob. cit., p. 448 e ss. O autor acrescenta que, não conduz a solução diversa o facto de a lei fazer a previsão estabelecida no art. 42.º do DL 220/2006, uma vez que, essa “comunicação servirá para permitir que, nos casos de declaração judicial da ilicitude do

Na mesma linha, FERNANDO GONÇALVES afirma que esta presunção é “insusceptível de ilicção” e “que se concretiza com um mero gesto – o de intentar a acção judicial – ainda que esta não tenha qualquer fundamento ou qualquer condição de vencimento ou até de viabilidade”, chamando a atenção para as situações desiguais e injustas que esta situação poderá causar⁵⁶.

Partilhando esta posição, mas com uma visão mais mitigada, temos RUI VALENTE que admite que a lei permite as duas interpretações anteriormente expostas, criticando contudo a técnica legislativa utilizada, uma vez que a lei “não afirma expressamente, onde quer que seja, que a decisão que afirme a existência de justa causa descaracteriza, *per se*, a natureza involuntária do despedimento”, afirmando que poderá ler-se “nas entrelinhas do texto”, mas que tal interpretação só poderá ser obtida por dedução⁵⁷. Para o autor, se o fundamento invocado pela entidade empregadora constitui *a priori* justa causa de resolução do contrato, e não obsta ao funcionamento da presunção de desemprego involuntário quando o trabalhador o impugne judicialmente para aceder às prestações de desemprego, tal não deveria ser alterado com a decisão judicial desfavorável ao trabalhador, concluindo o autor, que “a letra da lei criou (...) uma espécie de presunção inilidível por natureza”⁵⁸. Acrescenta o autor que, a interpretação que admita a obrigação de restituição destas prestações poderá até violar o princípio da igualdade, uma vez que os trabalhadores com menor tempo de atribuição das prestações, por terem uma menor carreira contributiva, teriam mais hipóteses de não ter que comunicar à segurança social o desfecho do processo judicial do que aqueles que beneficiassem de maior prazo, ou mesmo devido à maior ou menor celeridade processual que varia de tribunal para tribunal, fazendo variar este dever de restituição de “circunstâncias tão aleatórias” como o valor da ação e o eventual recurso. Contudo, o mesmo autor admite que “a interpretação a favor da restituição em caso de decisão judicial contrária à tese do trabalhador é mais pedagógica”, e que seria natural o legislador entender que “a existência de uma acção judicial iniciada pelo trabalhador

despedimento e de conseqüente condenação do empregador no pagamento dos salários intercalares, os serviços da Segurança Social possam controlar o cumprimento da dedução efetuada nos termos do art. 390.º, 2, c) e a entrega pelo empregador do valor do subsídio de desemprego” (PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação (...)*, ob. cit., p. 449, rod. 571.

⁵⁶FERNANDO GONÇALVES, “Princípio do não retrocesso social. Despedimento em incumprimento das formalidades legais – Acesso ao subsídio de desemprego”, in *QL*, n.º 41, 2013, p. 124 e ss.

⁵⁷RUI VALENTE, “Direito do Trabalho e Prestações de Desemprego (...)”, ob. cit., p. 90 e ss.

⁵⁸RUI VALENTE, “Direito do Trabalho e Prestações de Desemprego (...)”, ob. cit., p. 91.

seria bastante para formar um a presunção *iuris tantum* não ilidível automaticamente pelo simples facto de o trabalhador decair, mas cuja ilisão antes pressupusesse uma conduta manifestamente fraudulenta da parte do beneficiário das prestações”⁵⁹.

Da nossa parte, tendemos a concordar com a tese de que não há lugar à restituição das quantias percebidas a título de subsídio de desemprego. Ainda que o legislador tenha tentado estabelecer a obrigação de restituição das prestações indevidamente pagas, não se conseguiu exprimir corretamente. Em primeiro lugar, a presunção estabelecida no art. 9.º, n.º 2, manifesta um claro desconhecimento por parte do legislador dos conceitos juslaboralistas, ao referir-se à justa causa, em vez de se socorrer do conceito ilicitude do despedimento. Em segundo lugar, relativamente à alínea a) do n.º 2 do art. 9.º, o que resulta do enunciado é que se considera haver desemprego involuntário em duas situações: ou o fundamento invocado pelo empregador não constitui justa causa de despedimento, ou sendo uma causa justificativa o trabalhador conteste essa decisão em tribunal. Ora, o legislador acaba por se esquecer de fazer referência ao mais importante, a descaracterização do despedimento involuntário quando a decisão judicial declare a licitude do despedimento. Por último, quanto à previsão de comunicação de qualquer “facto suscetível de determinar a decisão judicial” não se pode considerar que tal determinação se encare como uma obrigação para o trabalhador de comunicar a decisão judicial à Segurança Social. A expressão parece até sugerir que se deva dar conhecimento da notificação de agendamento da sessão de julgamento. É, portanto, compreensível a divergência na aplicação da lei nos diversos centros da Segurança Social.

5.1.2 A relevância do desfecho da ação judicial de impugnação

Debrucemo-nos agora sobre as hipóteses de desfecho da ação judicial de impugnação do despedimento. Esta pode terminar de três formas: com uma decisão

⁵⁹RUI VALENTE, “O direito da Segurança Social como face oculta do Direito do Trabalho”, AAVV. [coord. CARVALHO, CATARINA e GOMES, JÚLIO], *Direito do Trabalho + Crise = a Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 468 e ss.

judicial no sentido da ilicitude do despedimento, com a decisão judicial no sentido da ilicitude do despedimento, ou com um auto de conciliação.

5.1.2.1 Decisão judicial no sentido da ilicitude do despedimento

No caso de o desfecho da ação impugnatória declarar a ilicitude do despedimento é possível configurar vários cenários configuráveis: o trabalhador pode decidir ser reintegrado na empresa; em alternativa, tem a hipótese de optar por uma indemnização substitutiva da reintegração; ou pode ser o próprio empregador, em determinados casos, a opor-se à reintegração do trabalhador⁶⁰.

No primeiro caso, em consequência da declaração de ilicitude do despedimento, o contrato de trabalho renasce. O empregador é condenado a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (art. 389.º, n.º1, al. b) do CT), uma vez que, da declaração de ilicitude do despedimento advém a recuperação do contrato de trabalho, com o mesmo conteúdo e virtualidades que tinha caso não tivesse ocorrido o ato ilícito do empregador⁶¹. Isso mesmo decorre do art. 390.º, n.º1 do CT, onde se estatui que o trabalhador terá direito “a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento”, ou seja, que são devidos ao trabalhador os salários intercalares (ou salários de tramitação) que este teria auferido caso a relação laboral não tivesse sido “indevidamente interrompida”⁶². Assim, o

⁶⁰Em qualquer dos casos, o trabalhador tem também direito a ser indemnizado “por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais” (art. 389.º, n.º 1, al. a) do CT).

⁶¹Cfr. ARISTIDES ALMEIDA, “Despedimento ilícito – pagamento dos salários intercalares”, in *RMP*, ano XXII, 1990, n.º 45, p. 67.

⁶²A propósito dos salários intercalares cabe referir que, no decorrer do processo de revisão do CT, e em sede de concertação social, foi celebrado um acordo entre o Governo e os parceiros sociais, onde se previa «fazer o Estado suportar o custo dos salários intercalares quando a acção judicial se prolongar por mais de um ano». A previsão pretendia proteger o empregador dos custos decorrentes da “excessiva morosidade dos tribunais”, assumindo o Estado os custos no caso de “justiça tardia”, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 4.ª ed., 2014, p. 417 e ss. Nas palavras do autor, “o Estado dispõe-se a assumir, efectivamente, os custos do despedimento ilícito, fazendo suas as dores do empregador, muito para além do que seria razoável” (JOÃO LEAL AMADO, *Contrato (...)*, ob. cit., p. 418). Embora não concordando, até poderíamos compreender a posição do Estado ao fazer *mea culpa*, relativamente as delongas processuais. Contudo, o prazo estipulado era manifestamente curto (12 meses sobre a data de apresentação do formulário em tribunal). Conforme refere ALBINO MENDES BAPTISTA, *A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do*

vínculo laboral restabelecesse, considerando-se o contrato de trabalho vigente, como se nunca tivesse sido ocorrido aquele interregno na relação entre as partes. No entanto, ao montante dos salários intercalares será deduzida a quantia recebida a título de prestações de desemprego pagas ao trabalhador pela segurança social, recaindo sobre a entidade empregadora a responsabilidade de efetuar a entrega desse valor à segurança social (art. 390.º, n.º 2, al. c) do CT)⁶³.

Neste seguimento, deve efetuar-se a alteração dos registos feitos na carreira contributiva do trabalhador, nos períodos em que tinham sido feitos registos por equivalência devido ao desemprego subsidiado, reconstituindo-se a situação fáctica e substituindo-se estes registos pelos das remunerações declaradas pelo empregador. Deste modo, no histórico contributivo, não constará qualquer referência ao sucedido e para todos os efeitos será como se o trabalhador nunca tivesse recebido qualquer subsídio.

Numa segunda hipótese, em alternativa à reintegração, o trabalhador tem a possibilidade de optar por receber uma indemnização em substituição da reintegração até ao fim da discussão em audiência final de julgamento (art.391.º, n.º 1 do CT). Esta opção do trabalhador pela indemnização dita a “morte” definitiva do contrato de

Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 112 e 113, “nos tribunais onde existem pendências de 2 ou mais anos, o Estado passa a assumir um novo encargo, que se vai naturalmente repercutir nos contribuintes”. Tomando consciência disso, o legislador aquando da revisão do CPT, reformulou o conteúdo do referido acordo, que atualmente consta do art. 98.º-N do CPT, onde se lê: “Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do art. 390.º do Código de Trabalho, o tribunal determina, na decisão em 1.ª instância que declare a ilicitude do despedimento, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário referido no art. 98.º-C até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social” (n.º 1); acrescentando o n.º 3 que “a entidade competente da área da segurança social efetua o pagamento ao trabalhador das retribuições referidas no n.º 1 até 30 dias após o trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento”. A este propósito deixar três notas: primeiramente, o pagamento dos salários intercalares só é assumido pelo Estado se estiver em causa a ação especial de impugnação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento; de seguida, salientar que, no período dos 12 meses após o qual o Estado é responsável pelos salários intercalares exclui-se o período relativo à mediação, tentativa de conciliação, aperfeiçoamento dos articulados, suspensão da instância e férias judiciais (art. 98.º- O); e por último, referir que, o Estado só responde até à decisão da 1.ª instância, o que significa que após este momento a morosidade do processo já é responsabilidade do empregador. A este propósito diz JOÃO LEAL AMADO, *Contrato (...)*, ob. cit., p. 419, que “em matéria de salários intercalares, e tomando como referência o mencionado acordo tripartido, a responsabilidade do Estado começa tarde e acaba cedo”, afirmando que o Estado acaba por, na realidade, não suportar qualquer custo. Face ao exposto, verificamos que o legislador conseguiu habilidosamente esvaziar o conteúdo do acordo feito, não restante no fim grande responsabilidade.

⁶³O Tribunal deve comunicar à segurança social a decisão judicial que dita a referida dedução (art. 75.º, n.º 2 do Código de Processo do Trabalho). Sobre as deduções aos salários intercalares, cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação (...)*, ob. cit., p. 444 e ss.

trabalho. Neste caso, o contrato tem-se por vigente até à data do trânsito em julgado da decisão judicial que declara o despedimento ilícito, sendo só neste momento que cessa o contrato, quando opta pela indemnização⁶⁴. Relativamente ao período de tempo entre a data do despedimento ilícito e o trânsito em julgado da decisão judicial de ilicitude, as consequências são as mesmas que vimos anteriormente: há lugar à reconstituição da situação fáctica anterior ao despedimento declarado ilícito, são devidos salários intercalares e é refeita a carreira contributiva do trabalhador.

Cabe, contudo, analisar a nova realidade que nasce com esta “nova” cessação contratual, geradora de uma nova situação de desemprego (no caso de o trabalhador não ter ainda um novo emprego). Nesta situação, a cessação da relação laboral que ocorre com o trânsito em julgado da sentença judicial dá lugar a uma nova situação de desemprego, desta feita por oposição do trabalhador à reintegração.

A questão é duvidosa, uma vez que, aqui a iniciativa da cessação da relação laboral é do trabalhador. Porém, se é o próprio legislador a admitir ao trabalhador despedido ilicitamente a possibilidade de este rejeitar a reintegração, e em vez dela, resolver a relação laboral com direito a indemnização, verifica-se na prática uma resolução do contrato de trabalho com justa causa⁶⁵. Considerando, o DL 220/2006, a resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador como desemprego involuntário, e atendendo que a declaração de ilicitude do despedimento consubstancia esta resolução com justa causa, podemos afirmar que neste caso o desemprego deve ser considerado como involuntário, conferindo-lhe o direito de aceder às prestações de desemprego⁶⁶.

⁶⁴Este entendimento não é contudo pacífico. A questão que se coloca é a de saber qual o momento relevante quando a opção do trabalhador pela não-reintegração é feita antes do termo da discussão em audiência de julgamento. Enquanto PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação (...)*, ob. cit., p. 443, considera que “se deve atender à data do trânsito em julgado da decisão que declara a ilicitude do despedimento, por ser esse o momento em que se considera que o contrato de trabalho cessou, ainda que a cessação resulte da opção do trabalhador em não ser reintegrado”; PEDRO ROMANO MARTINEZ [et. al.], *Código do Trabalho anotado*, Almedina, Coimbra, 9.^a ed., 2013, p. 817, sustenta que nestes casos, em que o trabalhador opte pela não-reintegração, não são devidos salários intercalares desde a data da sentença, porque foi nessa data que o contrato cessou.

⁶⁵Neste sentido, LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “A atribuição de prestações sociais de desemprego (...)”, ob. cit., p. 475, e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação (...)*, ob. cit., p. 492 e ss.

⁶⁶LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “A atribuição de prestações sociais de desemprego (...)”, ob. cit., p. 475.

Uma terceira possibilidade é a de oposição à reintegração por parte do empregador. Esta opção só é possível em determinadas circunstâncias, tendo para tal que se requerer ao Tribunal a exclusão da reintegração do trabalhador, mediante o pagamento de indemnização substitutiva da reintegração (art. 392.º do CT). À semelhança do caso anterior, o contrato tem-se por vigente até à data do trânsito em julgado da decisão judicial que declara o despedimento ilícito, só cessando nesse momento o contrato, pela oposição do empregador à reintegração do trabalhador. Quanto ao período de tempo entre a data do despedimento ilícito e o trânsito em julgado da decisão judicial de ilicitude, as consequências são as mesmas que já vimos nas hipóteses anteriores.

No caso da cessação contratual decorrer da oposição à reintegração por parte do empregador (art. 392.º do CT), não haverá dúvidas que a cessação ocorre por iniciativa do empregador, por causa não imputável ao trabalhador, sendo neste caso o desemprego considerado involuntário.

Relativamente aos procedimentos junto da Segurança Social, concordamos com a opinião de LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, quando afirma que “em situações como estas deve dispensar-se a entrega de novo requerimento, aproveitando-se para o efeito o requerimento inicial”⁶⁷, considerando-se o dia seguinte ao do trânsito em julgado da decisão judicial que declarou o despedimento ilícito como data do desemprego, bem como a idade e a duração da carreira contributiva do beneficiário nesse momento, tendo em conta os novos registos contributivos efetuados resultantes dos salários intercalares devidos, recalculando-se officiosamente o valor do subsídio de desemprego a que o beneficiário tem direito.

5.1.2.2 Decisão judicial no sentido da licitude do despedimento

No caso de a decisão judicial ser no sentido da licitude do despedimento, coloca-se novamente a questão de saber se há a obrigação de comunicação do trabalhador à segurança social da decisão judicial, uma vez que a lei não o diz expressamente, e consequentemente, se deve haver a restituição das quantias indevidamente recebidas

⁶⁷LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “A atribuição de prestações sociais de desemprego (...)”, ob. cit., p. 475.

pelo trabalhador a título de prestação de desemprego. Caso se aceite esta tese, julgo que, em todo o caso, paralelamente à obrigação de comunicação do trabalhador, deve também o tribunal, oficiosamente, proceder ao envio da decisão judicial que declare o despedimento lícito para a segurança social, uma vez, nesta situação, o desemprego tem carácter voluntário, cabendo depois à segurança social solicitar a restituição dos montantes indevidamente pagos⁶⁸. Ultrapassada a questão da restituição das prestações, deverá haver, em qualquer dos casos, a remoção dos registos de remunerações por equivalência da carreira contributiva do beneficiário, feitos aquando da atribuição do subsídio de desemprego.

5.1.2.3 O auto de conciliação

Um caso ainda mais dúbio será o relativo ao auto de conciliação. O Código de Processo do Trabalho prevê, como fase integrante do processo (art. 55.º e 98.º-I), uma tentativa de conciliação em audiência de partes. Aliás, analisando a legislação laboral percebemos que o legislador insiste bastante nesta forma de resolução alternativa do conflito. Assim, havendo acordo entre as partes, cabe ao juiz elaborar um auto de conciliação, que “deve conter pormenorizadamente os termos do acordo no que diz respeito a prestações, respetivos prazos e lugares de cumprimento”, assim como discriminação dos pedidos abrangidos (art. 53.º CPT). Este auto terá força de caso julgado, terminando assim a causa sem que se chegue a aferir-se a (i)licitude do despedimento. Deste modo, não havendo uma declaração de ilicitude do despedimento, a relação contratual dá-se como terminada na data da notificação da decisão de despedimento ao trabalhador. O problema que se coloca é o de saber que valor terá este auto? Deverá considerar-se que o desemprego se tem por voluntário? Caso se aceite a tese da restituição das prestações indevidamente recebidas, ao valor pago a título de compensação pecuniária global deve deduzir-se o valor do subsídio de desemprego? Ou o pagamento desse valor cabe ao empregador, havendo lugar à reconstituição da situação fáctica anterior ao despedimento e a uma nova situação de desemprego?

⁶⁸A propósito da restituição das quantias indevidamente pagas, ver LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, “A atribuição de prestações sociais de desemprego (...)”, ob. cit., p. 477.

6. A obrigação de impugnação do despedimento irregular para acesso às prestações de desemprego – uma violação do direito de ação?

Por forma a atenuar os efeitos da crise económica mundial, e numa tentativa de diminuir a despesa pública, foi publicado o DL 64/2012, de 15 de março. Este diploma altera o DL 220/2006, de 3 de novembro, vindo modificar alguns dos requisitos de acesso às prestações sociais de desemprego.

A alteração resulta da nova redação dada ao al. b) n.º 2 do art. 9.º, que exige ao trabalhador a propositura da ação judicial como requisito de acesso às prestações de desemprego, no caso de o despedimento ter sido feito de forma irregular por inobservância de formalidades⁶⁹.

Para FERNANDO GONÇALVES, a obrigação de impugnação como meio de aceder ao subsídio de desemprego é inadmissível, uma vez que condiciona o gozo do direito estabelecido no art. 63.º da CRP, e a liberdade individual de cada um em querer ou não litigar, sendo por isso “claramente desproporcional”⁷⁰. O autor justifica a sua posição no princípio da proporcionalidade a que o Estado está vinculado nas suas ações, particularmente na vertente de adequação entre os meios e os fins aquando da realização do interesse público, de maneira a não trazer encargos excessivos para os destinatários dessas medidas^{71,72}.

⁶⁹O conceito de despedimento irregular que consta do DL 220/2006 não corresponde ao conceito previsto no CT. No CT, o conceito de despedimento irregular refere-se a situações de violação de formalidades não essenciais, ao passo que, o conceito patente no referido DL tem um âmbito de aplicação bastante mais abrangente, reportando-se a situações de inobservância de formalidades previstas no CT, incluindo tanto situações de irregularidades como de ilicitude no despedimento. Ou seja, o conceito de irregularidade constante do DL 220/2006, tanto se reporta a situações de despedimento irregular (art. 389.º, n.º 2 do CT) como a situações de despedimento ilícito por inobservâncias de certos aspetos procedimentais conducentes ao despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação e despedimento disciplinar (art. 381.º a 385.º do CT).

⁷⁰FERNANDO GONÇALVES, “Princípio (...)”, ob. cit., p.120 e ss.

⁷¹FERNANDO GONÇALVES, “Princípio (...)”, ob.cit., p.121 e ss.

⁷²Como bem se sabe, o princípio da proporcionalidade constitucional (art. 18.º, n.º 2 da CRP) engloba três subprincípios: o princípio da adequação, o princípio da exigibilidade e o princípio da proporcionalidade em sentido estrito. A questão é recorrente no âmbito da jurisprudência constitucional. Como exemplo, veja-se o Ac. n.º 632/2008 do TC, de 23 de dezembro, consultado em 08/06/2015, em <http://www.tribunalconstitucional.pt/>.

Desta forma, a alteração operada pelo referido diploma vem dificultar o acesso às prestações de desemprego, isto porque, condiciona a sua atribuição à propositura da ação judicial pelo trabalhador contra o empregador, quando este tenha sido despedido irregular ou ilicitamente, no âmbito de um despedimento individual ou coletivo. Segundo FERNANDO GONÇALVES, esta imposição viola o princípio da proporcionalidade, não descortinando nenhum motivo razoável que justifique o ónus que decai sobre o trabalhador desempregado de intentar a ação somente para aceder às prestações que são suas por direito⁷³.

Na verdade, ao fazer tal exigência o legislador parece ignorar o direito de opção de cada um em litigar judicialmente ou não, para além dos custos inerentes à propositura da ação que o trabalhador terá que suportar apenas para aceder ao dito subsídio. FERNANDO GONÇALVES chega mesmo a sugerir que o legislador quis mesmo “dificultar” o acesso ao subsídio, ao invés de dever, por decorrência constitucional, garantir que os seus beneficiários tivessem acesso a ele⁷⁴.

De acordo com o mesmo autor, ao operar tal alteração o legislador não atende ao princípio do não retrocesso social. Este princípio defendido por GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA veda ao legislador a liberdade de conformação em matérias relativas a direitos sociais, enquanto direitos fundamentais a determinadas prestações. Decorrente desse valor reforçado, o Estado fica vinculado à realização de certas políticas conducentes à sua efetivação, ou seja, à promoção de atos (legislativos ou não) necessários ao gozo efetivo desses direitos. Pelo que, a omissão legislativa no campo dos direitos sociais configura uma inconstitucionalidade (art.283.º CRP), aplicando-se neste âmbito também, por maioria de razão, o princípio da proibição do retrocesso social⁷⁵.

⁷³Em sentido semelhante, MARIANA VIOLANTE GONÇALVES *apud* FERNANDO GONÇALVES, “Princípio (...)”, *ob.cit.*, p.123, entende que o requisito de interposição da ação judicial enquanto condição *sine qua non* de acesso às prestações de desemprego viola também o direito de ação, na medida em que o art. 20.º da CRP garante a todos os cidadãos o acesso aos tribunais, devendo esta garantia ser considerada tanto numa vertente positiva, ou seja, direito de “intentar” uma ação judicial, como numa vertente negativa, isto é, o direito a não litigar.

⁷⁴FERNANDO GONÇALVES, “Princípio (...)”, *ob.cit.*, p.124 e ss.

⁷⁵FERNANDO GONÇALVES, “Princípio (...)”, *ob.cit.*, p.125 e ss.

O princípio da proibição de retrocesso social engloba um núcleo essencial, onde se circunscrevem os direitos sociais já realizados e efetivados por medidas legislativas, que se consideram constitucionalmente garantidos. Qualquer medida que atente contra este núcleo essencial sem oferecer um esquema alternativo ou compensatório é considerada inconstitucional⁷⁶. Por conseguinte, o legislador ao modificar os regimes relativos a direitos sociais tem que atender, naturalmente, aos princípios do Estado de Direito vinculativos à atividade da Administração mas também ao núcleo essencial desses direitos sociais, que funciona como limite à sua liberdade de conformação⁷⁷.

Tal parece não ter sido respeitado na alteração operada pelo legislador no DL 220/2006, quando requer a propositura da ação judicial contra o empregador para acesso às prestações de desemprego, no caso de o despedimento ter sido feito de forma irregular. Este novo requisito de acesso às prestações de desemprego parece querer somente obstaculizar o acesso à proteção social. Mostra-se uma medida desproporcional ao fim visado, não chegando sequer a cumprir a função de controlo de fraude, uma vez que, em certos casos, a lei processual exige apenas a entrega de um requerimento na secretaria do tribunal, para dar entrada do processo em tribunal – mas somente nos casos em que o despedimento tenha sido feito por escrito, nos restantes casos o trabalhador terá de propor a ação comum⁷⁸. Apesar de, em teoria permitir “filtrar” o acesso ao subsídio, na prática causa situações verdadeiramente injustas: o trabalhador despedido irregularmente, para além de se ver privado do seu trabalho e consequentemente do seu sustento económico, tem ainda de suportar os custos processuais e de procuradoria da sua ação judicial até que, eventualmente (com a

⁷⁶A este propósito ver Ac. do TC n.º 509/02, proc. n.º 768/02, consultado em 08/06/2015, disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt/>.

⁷⁷FERNANDO GONÇALVES, “Princípio (...)”, ob.cit., p.125 e ss. Em sentido contrário, J. C. VIEIRA DE ANDRADE, *Os Direitos Fundamentais na Constituição de 1976*, Almedina, Coimbra, 5.ª ed., 2012, p. 379, que recusa a aplicação do princípio da proibição do retrocesso social, uma vez que, segundo o autor o seu acolhimento acabaria com a autonomia legislativa, tornando-a numa mera função executiva da Constituição.

⁷⁸De acordo com o art. 387.º, n.º 2 do CT, o trabalhador pode opor-se ao despedimento (ilícito e irregular), mediante requerimento em formulário próprio, a entregar junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da data de receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do mesmo, se posterior. Neste caso, o processo terá a forma de ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista nos art. 98.º-B e ss do CPT. Este processo tem caráter urgente, estando vocacionado para o despedimento disciplinar, sendo também aplicável ao despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação, exigindo-se a comunicação escrita do despedimento (art. 98.º-E, al.c) do CPT). A propósito da referida ação, cfr. ALBINO MENDES BAPTISTA, *A nova acção de Impugnação (...)*, ob. cit., p. 56 e ss.

delonga habitual), o tribunal reconheça o seu despedimento como irregular se quiser ter acesso às prestações sociais de desemprego. Caso contrário, se não intentar a ação contra o empregador, não terá direito ao subsídio de desemprego, isto porque, face à atual redação da lei, é perfeitamente legítimo que os serviços da segurança social recusem a atribuição do subsídio de desemprego a todos os beneficiários que não preencham todos os requisitos por ela impostos.

Em sentido contrário, poderá defender-se que o não cumprimento de certas formalidades essenciais acarretará a ilicitude do despedimento, levando a que, em última análise, o trabalhador tenha direito a ser reintegrado e a receber os respetivos salários intercalares, justificando-se o regime instituído como um mecanismo de responsabilização do empregador pela prática de um facto ilícito. Os argumentos são convincentes, mas não pode deixar de considerar-se que essa opção de escolha cabe somente ao trabalhador. Até porque, será ele que ficará mais prejudicado caso não o faça, uma vez que não receberá a indemnização por despedimento ilícito, nem os salários intercalares a que tem direito, nem verá sua carreira contributiva reconstituída aquando da declaração da ilicitude do despedimento (sem falar da possibilidade de ser reintegrado e recuperar o seu trabalho, ou de receber uma indemnização substitutiva da mesma). Claro que, também o Estado sairá prejudicado neste processo, mas para evitar tal situação, porque não solicitar ao trabalhador que participe o caso à ACT ou à Segurança Social ou, em alternativa, encontrar um outro mecanismo de fiscalização, por forma a responsabilizar o empregador pelo seu ato ilícito.

Questiona-se contudo: Quem lançará mão desta solução, quando por exemplo pode aceder ao subsídio de desemprego através da previsão do despedimento coletivo? Quem dará a informação à Segurança Social sobre a irregularidade/ilicitude do despedimento?

Face ao exposto, conclui-se que o ónus de impugnação que recai sobre o trabalhador nestes casos será excessivo, não atingindo o fim que a norma pretende alcançar. Mais uma vez, o legislador pretende fiscalizar o acesso às prestações, mas permite a “fuga” ao sistema. Pense-se, no caso de um trabalhador que não pretenda litigar, porque até considera aceitável a motivação do seu despedimento, irá fazê-lo por questões meramente formais, para poder aceder ao subsídio de desemprego (mesmo que pudesse

não ter direito a ele). Ao que parece, com esta alteração “o tiro saiu-lhe pela culatra”, ao invés de permitir o controlo do acesso às prestações sociais, só resultou num congestionamento ainda maior nos Tribunais de Trabalho, desta feita com processos deveras “inúteis”.

7. Conclusão

Cabe-nos agora concluir, face ao estudo feito, se a proteção conferida aos trabalhadores se revela adequada/suficiente face à eventualidade de desemprego.

A preocupação que hoje em dia coloca a discussão do atual modelo de Segurança Social no centro do debate político tem a ver sobretudo com questões de sustentabilidade e subsistência do sistema adotado, ou seja, razões económicas, e não tanto ideológicas, isto porque, ninguém põe em causa a existência do Modelo Social Europeu.

O envelhecimento da população, sem a renovação da população jovem, que se constata pela quebra na taxa de natalidade, e o crescente número de desempregados clamam uma urgente tomada de medidas.

Face à análise apresentada, considero que o nosso sistema de proteção no desemprego conheceu uma grande evolução ao longo do tempo, sendo a proteção social que atualmente é conferida abrangente mas ... não tanto quanto desejável.

Tal como constata FERNANDO GONÇALVES, “historicamente todos os diplomas que vieram atribuir o acesso a prestações sociais e determinar regras para o acesso a elas, procuraram, usualmente de forma pouco eficaz, evitar as fraudes”⁷⁹. O mesmo se verifica no caso do acesso às prestações de desemprego: se por um lado, a lei tenta controlar o recurso à fraude, exigindo determinados requisitos para a atribuição das prestações, por outro, os meios para contornar essas exigências são já bastante conhecidos, tornando-se já práticas correntes, como é exemplo o caso da chamada “caça ao carimbo” para contornar a exigência dos carimbos como meio de prova da procura ativa de emprego para a manutenção do subsídio. Assim, o legislador parece estar mais preocupado em ser um “agente fiscalizador”, do que em ser um “agente protetor”.

Na mesma linha, pode criticar-se o facto de a presunção legal no caso de despedimento disciplinar exigir a mera impugnação do mesmo para o acesso ao subsídio de desemprego, o que levará, mais uma vez, à facilidade de fraude ao sistema.

⁷⁹FERNANDO GONÇALVES, “Princípio (...)”, ob. cit., p.119.

Do mesmo modo se critica a tentativa de previsão da restituição das prestações indevidamente pagas ao trabalhador a título de subsídio de desemprego, através de um “dever” de informação à Segurança Social, que claramente não soube exprimir.

Outro ponto criticável, a propósito do qual cumpre ainda refletir diz respeito ao auto de conciliação. A questão levanta dúvidas, e sinceramente, não nos é ainda possível solucionar nenhuma delas.

Por último, mencionar a obrigação de impugnação do despedimento irregular. A solução prevista não se vislumbra a mais consensual, criando um ónus sobre o trabalhador, quando quem deveria ser “castigado” era o empregador.

Como disse GEORGES RIPERT, “Quando o Direito ignora a realidade, a realidade vinga-se, ignorando o Direito”. Assim, cabe questionar: não seria mais simples garantir o acesso de todos ao sistemas – uns em maior, outros em menor grau –, do que deixar desprotegidos alguns contribuintes, convidando-os a “arquitetar” esquemas de despiste do sistema?

Tudo isto somado, e passados quase nove anos desde a anterior revisão do regime, cremos que o quadro legal em vigor não é o mais adequado.

O regime da proteção no desemprego necessita urgentemente de ser revisto, uma vez que, volvidos todos estes anos, já são visíveis as “fendas” do regime.

Não pretendendo substituir-nos ao legislador, nem sequer traçar o caminho da revisão a seguir, não podemos deixar de indagar porque é que o legislador não regressou já ao anterior sistema ao se aperceber que o atualmente em vigor, não encerra as virtualidades para que foi desenhado à partida.

Não se deixará de apontar críticas ao regime previsto anteriormente, seja por não prever qualquer diferenciação no acesso às prestações sociais motivadas pelas várias modalidades de cessação do contrato de trabalho, seja porque deixa o caminho aberto à “intermitência” das relações laborais.

Contudo, o anterior regime com alguns aperfeiçoamentos poderia ser a solução para a atualização do regime atual. Em jeito de exemplo, porque não seguir o encaço do

modelo alemão e garantir o acesso de todos os contribuintes às prestações de desemprego, estabelecendo uma penalização nos casos em que o desemprego ocorre voluntariamente? À semelhança do sistema alemão, porque não criar um hiato temporal entre a data do desemprego e a atribuição das prestações sociais por forma a penalizar o trabalhador por ter “querido” o desemprego ou, ao invés, por exemplo, encurtar para metade o período de concessão das prestações de desemprego? Outra possibilidade seria reduzir para metade as prestações sociais de desemprego nestes casos. Salvaguardando-se claro, a possibilidade de o trabalhador impugnar a justa causa do seu despedimento, se assim o desejasse, acedendo à totalidade das prestações de desemprego no caso da verificação da ilicitude do mesmo.

Assim, há um sem número de hipóteses possíveis para contornar a desproteção que o regime atual confere. Tudo depende da imaginação e arte do legislador. Resta-nos, agora, esperar que ele atue.

8. Bibliografia

Referências Literárias:

- AMADO, JOÃO LEAL, Contrato de Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 4.^a edição, 2014;
- ANDRADE, JOSÉ CARLOS VIEIRA DE, Os Direitos Fundamentais na Constituição de 1976, Almedina, Coimbra, 5.^a edição, 2012;
- ARISTIDES ALMEIDA, “Despedimento ilícito – pagamento dos salários intercalares”, in Revista do Ministério Público, ano XXII, 1990, n.º 45;
- BAPTISTA, ALBINO MENDES, A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.
- CANOTILHO, J.J GOMES, MOREIRA, VITAL, Constituição Portuguesa Anotada – artigos 1º a 107º, volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 4.^a edição, 2007;
- CASA QUESADA, SUSANA DE LA, La protección por desempleo en España – configuración y régimen jurídico, Editorial Comares, Granada, 2008;
- CONCEIÇÃO, APÉLLES J. B., Segurança Social, Almedina Coimbra, 9.^a ed., 2014;
- FÉRNANDEZ MÁRQUEZ, OSCAR, La situación legal de desempleo, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2005;
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, “Desempleo”, in AAVV, Desempleo - XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004;
- GARCÍA VIÑA, JORDI, “El desempleo en los supuestos de extinción del contrato de trabajo. Especial referencia al despido disciplinario”, in AAVV,

- Desempleo - XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004;
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;
 - GONÇALVES, FERNANDO, “Princípio do não retrocesso social. Despedimento em incumprimento das formalidades legais – Acesso ao subsídio de desemprego”, in *Questões Laborais*, n.º 41, 2013;
 - GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, “A atribuição de prestações sociais de desemprego em caso de alegado despedimento com justa causa”, in *Questões Laborais*, n.º 42 (especial 20 anos), 2013;
 - GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, LAMBELHO, ANA, *Manual de Direito do Trabalho – Da teoria à prática*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;
 - LOUREIRO, JOÃO CARLOS, “Malhas que o (Des)Emprego tece – nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial”, AAVV., [COORD. AMADO, LEAL; FERNANDES, LIBERAL; REDINHA, REGINA; REIS, JOÃO], *Para Jorge Leite – Escritos Jurídicos Laborais*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;
 - MARTINEZ, PEDRO ROMANO [et. al.], *Código de Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 9.ª edição, 2013;
 - MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 3ª edição, 2012;
 - MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ, “Fomento del Empleo versus protección del desempleo. La experiencia Alemana e Italiana” in AAVV, *Desempleo - XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004;

- NEVES, ILÍDIO DAS, Direito da Segurança Social – Princípios Fundamentais numa Análise Prospectiva, Coimbra Editora, Coimbra, 1996;
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 4.ª edição, 2012;
- SOUSA, MIGUEL TEIXEIRA DE, Introdução ao Direito, Almedina, Coimbra, 2012;
- TRANQUILLO, TULLIO, FERRANTE, VICENZO, Nozioni di diritto della previdenza sociale, Kluwer, Milano, 2ª. Edição, 2006;
- VALENTE, RUI, “Direito do Trabalho e Prestações de Desemprego. A Segurança Social como outorgante fantasma da transacção laboral”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 86, 2010;
- VALENTE, RUI, “O direito da Segurança Social como face oculta do Direito do Trabalho”, AAVV. [COORD. CARVALHO, CATARINA; GOMES, JÚLIO], *Direito do Trabalho + Crise = a Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011;
- VIQUEIRA PÉREZ, CARMEN, *La prestación por desempleo derivada del despido*, Tirant lo Blanch, colección laboral n.º 154, Valencia, 2004.

Referências online:

- <http://www.iefp.pt/iefp/sobre/instituicao/Historia/Paginas/Anos1930.aspx>;
- <http://www.iefp.pt/iefp/sobre/instituicao/historia/paginas/anos1960.aspx>;
- http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_historia_pt.htm;
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=pt>;
- http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/pt_5.html.