

Análise do regime legal de atribuição do subsídio de desemprego

Maria Helena Salazar da Costa Lima

Advogada

Mestre em Direito

*Docente de Direito do Trabalho e da
Empresa no Instituto Superior de
Contabilidade e Administração do Porto*

Introdução

No passado dia 3 de Novembro de 2006 foram publicadas as novas regras de atribuição do subsídio de desemprego através do Decreto-Lei 220/2006, que instituiu o regime jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem e revogou os anteriores diplomas.²⁴⁴ Este novo regime foi, entretanto, regulamentado pela Portaria 8-B/2007, de 3 de Janeiro, que estabeleceu as normas de execução necessárias à aplicação do referido Decreto-lei.

A protecção no desemprego apresenta-se hoje como um dos aspectos fulcrais dentro dos instrumentos de protecção social. Como é conhecido, o aumento das taxas de desemprego, as dificuldades de criar e manter postos de trabalho e a própria situação económica que o país atravessa²⁴⁵, determinam recorrente e frequentemente o recurso

²⁴⁴ Decreto-Lei 119/99 de 14 de Abril, com a redacção que lhe havia sido dada pelos Decreto-Lei 186-B/99 de 31 de Maio, Decreto-Lei 326/2000 de 22 de Dezembro e o Decreto-Lei 84/2003 de 24 de Abril, que tinha aprovado medidas temporárias de protecção social aplicáveis aos trabalhadores no desemprego - Programa de Emprego e Protecção Social (PEPS).

²⁴⁵ Em especial, e com influência directa nesta matéria, ressaltam as dificuldades económicas das empresas em manter os postos de trabalho, decorrentes quer do

ao apoio concedido pelo estado em matéria de prestações sociais, em particular, a que cobre a situação de desemprego.

Estes e outros factores de cariz socio-económico, aliados à necessidade de uma resposta social eficaz no que toca à protecção daqueles que enfrentam a situação de desemprego, determinaram a já anunciada reforma do regime de protecção no desemprego²⁴⁶.

Da análise do regime legal, já totalmente em vigor, ressaltam algumas importantes modificações, quer a nível conceptual, quer no que toca aos pressupostos e conteúdo das prestações a atribuir na situação de desemprego.²⁴⁷ É destas que damos nota neste nosso exame circunstanciado da novel legislação.

1. Caracterização da eventualidade de desemprego

Uma das primeiras normas do regime ora em vigor fixa o conceito de desemprego, em torno do qual se concretiza a eventualidade da protecção a conceder, e que obviamente

fenómeno da deslocalização de actividades quer da redução drástica de postos de trabalho, assente muitas vezes na reestruturação dos quadros de pessoal da empresa.

²⁴⁶ Estes e outros argumentos, nomeadamente os do reforço e da sustentabilidade da protecção social, constam do preâmbulo do Decreto-Lei 220/2006, de 3 de Novembro, como motivos determinantes para justificar a revisão do sistema de prestações de desemprego, e que surge a par da Reforma da Segurança Social protagonizada por um conjunto de medidas presentes na Resolução do Conselho de Ministros 141/2006, de 25 de Outubro, e que passam nomeadamente pela aprovação de uma nova Lei de Bases da Segurança Social.

²⁴⁷ De acordo com o artigo 88.º do Decreto-Lei 220/2006 o regime constante do mesmo entrou em vigor em dois momentos distintos. Iniciou a sua vigência no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação (1 de Janeiro de 2007), excepto no que toca à cessação do contrato de trabalho por acordo, caso em que o regime previsto na alínea d) do artigo 9.º e no artigo 10.º do mencionado diploma entrou em vigor no dia seguinte ao da publicação (4 de Novembro de 2006). Fica ainda pendente a vigência do n.º 3 do artigo 66.º atinente à Comissão de Recursos a quem caberá conhecer a apreciação de recursos não contenciosos de decisões de anulação de inscrição no Centro de Emprego.

condicionará a aplicação das diversas medidas previstas no diploma²⁴⁸.

A este propósito fixa o artigo 2.º no n.º 1 que é considerado desemprego para aplicação do presente decreto-lei “toda a situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no Centro de Emprego”.²⁴⁹

2. Medidas de reparação da situação de desemprego

Nos artigos 3.º e 4.º identificam-se as medidas em que se pode traduzir a protecção e que são identificadas como medidas passivas e medidas activas.²⁵⁰

As primeiras, medidas passivas, consistem na atribuição de subsídio de desemprego e de subsídio social de desemprego; as segundas, as medidas activas, traduzem-se no pagamento de uma só vez do montante global das prestações de desemprego com vista à criação do próprio emprego, na acumulação de subsídio de desemprego parcial com trabalho a tempo parcial, bem como na suspensão total ou parcial das prestações de desemprego durante a frequência de curso de formação profissional com atribuição de compensação remunerada, e ainda na manutenção das prestações de desemprego durante o período de exercício de actividade ocupacional;

²⁴⁸ Esta caracterização da eventualidade de desemprego é igualmente condicionada pela verificação da situação de desemprego involuntário que aparece tratada no artigo 9.º deste diploma.

²⁴⁹ Sobre a inexistência total de emprego, o n.º 2 esclarece que se consideram nessa situação aqueles que cumulativamente com o trabalho por conta de outrem, e cujo contrato de trabalho tiver cessado, exerçam uma actividade independente cujos rendimentos não ultrapassem mensalmente 50% da retribuição mínima mensal garantida, que para o ano de 2007 se encontra fixada em 403 euros pelo Decreto-Lei 2/2007, de 3 de Janeiro.

²⁵⁰ De resto, o artigo 1.º no seu n.º 2 prevê que a protecção se possa realizar através de medidas passivas, activas e outras de carácter excepcional e transitório previstas em legislação especial.

admitem-se, ainda, outras medidas de política activa de emprego a definir em legislação própria.

3. Objectivos, modalidades e titularidade das prestações

O capítulo II, que compreende os artigos 5.º a 17.º, contém dois grupos relevantes de matérias, a saber: as prestações de desemprego (secção I) e a capacidade e disponibilidade para o trabalho (secção II).

As prestações de protecção aqui previstas, no artigo 7.º, são o subsídio de desemprego, o subsídio social de desemprego e o subsídio de desemprego parcial²⁵¹ - não há, assim, alterações relativamente ao regime anterior.

Esclarece-se que o subsídio social de desemprego será pago em duas situações: quando não houver lugar à atribuição do subsídio de desemprego, nomeadamente por falta de verificação dos prazos de garantia, e ainda quando os beneficiários tenham esgotado os períodos de concessão do subsídio de desemprego²⁵². De salientar que o pagamento do subsídio social de desemprego depende do preenchimento de determinadas condições especiais a que alude o

²⁵¹ Podem ler-se no artigo 6.º os objectivos que presidem ao pagamento destas prestações. Em primeiro lugar, refere-se que se destinam a compensar os beneficiários da falta da retribuição resultante da situação de desemprego ou da redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial; acresce que, em segundo lugar, se destinam a promover a criação de emprego, o que será conseguido pelo pagamento integral, e de uma só vez, das prestações, com vista à criação do próprio emprego do beneficiário.

²⁵² Para efeito de aplicação deste regime, considera-se que integra o agregado familiar (artigo 24.º) do beneficiário, para além deste, o seu cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto, os descendentes ou equiparados, os ascendentes ou equiparados e os afins, desde que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação e se encontrem na sua dependência económica. De notar que quanto à união de facto, esta só será atendível se se encontrar declarada para efeitos de IRS.

artigo 24.º, que equaciona designadamente a necessidade do recebimento da prestação com os rendimentos do agregado familiar²⁵³.

Mais se estatui que o subsídio parcial de desemprego se destina às situações em que o trabalhador celebre contrato de trabalho a tempo parcial nos termos previstos no diploma. Sendo condições especiais cumulativas para atribuição do subsídio de desemprego parcial as constantes do artigo 27.º.²⁵⁴

No que tange à titularidade das prestações, esta é reconhecida aos beneficiários cujo contrato de trabalho tenha cessado nos termos do artigo 9.º deste diploma e que residam em território nacional²⁵⁵.

4. Condições de atribuição das prestações

A atribuição do direito às prestações implica o preenchimento de várias condições. Desde logo depende da caracterização da própria

²⁵³ Inserido nas medidas de combate à crise e como apoio especial aos desempregados de longa duração foram aprovadas no ano de 2009 várias medidas transitórias, o Decreto-Lei 68/2009 de 20 de Março que prorroga por seis meses o subsídio social de desemprego que termine durante o ano de 2009, e o Decreto-Lei 150/2009 de 30 de Junho que criou um regime transitório excepcional de acesso ao subsídio social de desemprego (em vigor até 1/07/2010). Neste último a principal alteração consiste na alteração da condição de recursos que passa de 80% do valor da retribuição mínima mensal garantida para 110% do valor do indexante de apoios sociais.

²⁵⁴ Que o valor da retribuição do trabalho a tempo parcial seja inferior ao montante do subsídio de desemprego e que o número de horas semanal do trabalho a tempo parcial seja igual ou superior a 20%, e igual ou inferior a 75% do período normal de trabalho a tempo completo.

²⁵⁵ A titularidade das prestações de desemprego pode ainda ser reconhecida a cidadãos estrangeiros que sejam portadores de título válido de residência, ou que hajam solicitado a sua renovação, aos que estejam habilitados a exercer uma actividade profissional, bem como a refugiados e apátridas portadores de título de protecção temporária válido. Pode ainda ser conferido àqueles que, sendo pensionistas por invalidez, venham em exame médico posterior a ser considerados aptos para o trabalho (artigo 8.º n.º 2 e n.º 3). É no artigo 26.º que se estabelecem as condições de atribuição das prestações e no artigo 32.º que se fixa o seu montante.

relação laboral²⁵⁶, da situação de desemprego²⁵⁷, bem como da verificação dos prazos de garantia²⁵⁸ previstos nos artigos 18.º e seguintes do Decreto-Lei 220/2006 e no artigo 7.º da Portaria 8-B/2007 de 3 de Janeiro.

Os novos prazos de garantia traduzem-se num abaixamento dos limites mínimos face ao regime anterior, o que potencialmente determina uma tutela socialmente mais abrangente porquanto permite que mais pessoas, ainda que com menor carreira contributiva, beneficiem das aludidas prestações de desemprego.

Subsídio	Prazo de Garantia (em dias)
Desemprego	450 nos 24 meses anteriores
Social de Desemprego	180 nos 12 meses anteriores

O artigo 22.º estabelece prazos de garantia distintos consoante a prestação pretendida. Assim, para beneficiar do subsídio de desemprego, é necessário apresentar 450 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações no período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego.

²⁵⁶ Só as prestações de actividade assentes num contrato de trabalho, mesmo que sujeito a um regime especial, estão abrangidas pela protecção social de desemprego (artigo 19.º).

²⁵⁷ Apenas se considera desempregado, para o efeito de receber as prestações, aquele que se encontre numa das situações de desemprego involuntário referidas e se encontre inscrito para emprego no Centro de Emprego da área de residência, contando-se a data do desemprego como o dia imediatamente subsequente àquele em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

²⁵⁸ Na lei anterior, eram os seguintes os prazos de garantia para o subsídio de desemprego: 540 dias com o correspondente registo de remunerações num período de 24 meses no período anterior ao desemprego, e de 180 dias de trabalho por conta de outrem para o subsídio social de desemprego num período de 12 meses anterior à situação de desemprego.

Para beneficiar do subsídio social de desemprego, o prazo de garantia é de 180 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações no período de 12 meses imediatamente anterior à situação de desemprego²⁵⁹.

A lei fixa ainda regras específicas a observar em caso de doença durante o período de concessão das prestações (artigo 45.º), impondo-se mormente a comunicação ao centro de emprego no prazo de cinco dias úteis a contar da data de início, devendo ser feita a sua prova. Acresce que a situação de incapacidade por doença está sujeita a verificação por parte da Segurança Social.

5. Montante do subsídio de desemprego

Sobre o montante das prestações trata o capítulo IV deste diploma, nos artigos 28.º a 36.º.

O montante diário do subsídio de desemprego é fixado em 65% da remuneração de referência calculado na base de 30 dias por mês²⁶⁰.

No que toca aos limites máximos para este subsídio, estabelece-se que o respectivo valor não pode ser superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem inferior a essa mesma retribuição mínima. Não pode o subsídio ultrapassar em qualquer caso o valor líquido da remuneração de referência que serviu de base ao cálculo das prestações de desemprego. Trata-se, neste último caso, de uma alteração de especial relevo.

²⁵⁹ De notar que o beneficiário deve restituir as prestações indevidamente recebidas, sem prejuízo da eventual responsabilidade contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar, nos termos fixados no n.º 4 do artigo 42.º.

²⁶⁰ A remuneração de referência corresponde à remuneração média diária definida por $R/360$, em que R é igual ao total das remunerações registadas nos primeiros 12 meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do desemprego.

6. Montante do subsídio social de desemprego

O artigo 30.º estabelece que o montante diário do subsídio social de desemprego é indexado ao valor da retribuição mínima mensal garantida e calculado na base de 30 dias por mês, nos seguintes termos: 100% para os trabalhadores com agregado familiar, 80% para os beneficiários isolados²⁶¹.

Admite-se que durante o período de concessão deste subsídio o montante pago possa ser alterado de modo a se adaptar às necessidades do agregado familiar.

Em ambas as modalidades de prestações admite-se que a referida quantia seja satisfeita num montante único que compute o valor global das prestações, desde que o beneficiário apresente um projecto tendente à criação do seu próprio emprego, nos termos previstos em diploma próprio (artigo 34.º).

7. Período de concessão das prestações de desemprego

São vários os factores que condicionam o período de concessão do subsídio de desemprego; neste sentido, o artigo 37.º estabelece que a duração do subsídio depende da idade do beneficiário e do número de meses com registo de remunerações.

Para este efeito, estabelecem-se quatro escalões etários o dos beneficiários com idade até 30 anos, o dos que tenham idade igual ou superior a 30 anos e inferior a 40 anos, o daqueles que tenham idade igual ou superior a 40 anos e inferior a 45 anos, e, finalmente, os de idade superior a 45 anos.

Como se depreende facilmente, o sentido da aplicação da norma é o de aumentar gradualmente as prestações à medida que a

²⁶¹ O pedido do subsídio social de desemprego tem de ser instruído com os documentos constantes no artigo 76.º, como, por exemplo, a declaração de composição do agregado familiar e os documentos fiscais e outros meios comprovativos dos rendimentos do agregado familiar.

I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais

idade do beneficiário avança por referência aos escalões supra mencionados; assim, a beneficiários com idade inferior a 30 anos e registo de remunerações igual ou inferior a 24 meses poderá ser-lhes concedido 270 dias de subsídio. Se tiverem um registo de remunerações superior a 24 meses ser-lhes-á atribuído um subsídio de 360 dias, acrescido de mais 30 dias por cada cinco anos de registo de remunerações.

Idade do Beneficiário (em anos)	Período de registo de remunerações (em meses)	Período de concessão (em dias)	Acréscimo ao período de concessão (em dias)
menos 30	igual ou inferior a 24	270	-
	mais do que 24	360	30 por cada 5 anos com registo de remunerações
de 30 a 40	igual ou inferior a 48	360	-
	mais do que 48	540	30 por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
de 40 a 45	igual ou inferior a 60	540	-
	mais do que 60	720	30 por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos

de 45	mais	igual ou inferior a 72	720	-
		mais do que 72	900	600 por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos

Para os beneficiários que integrem o segundo escalão, e que tenham remunerações registadas num período igual ou inferior a 48 meses, prevê-se o pagamento de subsídio durante 360 dias; já se o beneficiário tiver um registo de remunerações num período superior a 48 meses, consagra-se o pagamento de um subsídio durante 540 dias, com acréscimo de 30 dias por cada cinco anos de registo de remunerações nos últimos 20 anos.

Para aqueles que se situem entre os 40 e 45 anos, prevê-se que o subsídio possa durar 540 dias ou 720 dias consoante o sujeito tenha um registo de remunerações igual ou inferior a 60 meses, ou superior a 60 meses, respectivamente, sendo que neste último caso acrescerão mais 30 dias de concessão de subsídio por cada cinco anos de registo nos últimos 20 anos.

Finalmente para aqueles que tenham mais de 45 anos, e se o seu registo de remunerações for igual ou inferior a 72 meses, o subsídio será concedido por 720 dias; já se tiverem um registo de remunerações superior àquele limite, poderão desfrutar do pagamento do subsídio durante 900 dias, com acréscimo de 60 dias por cada cinco anos de registo de remunerações nos últimos 20 anos.

Por fim, no que respeita ao subsídio social de desemprego subsequente ao subsídio de desemprego, o artigo 38.º estabelece que terá uma duração de metade dos períodos fixados no n.º 1 do artigo 37.º, tendo em consideração a idade do beneficiário à data em que cessou a atribuição de subsídio de desemprego.

8. Desemprego involuntário

Um dos conceitos em torno do qual se desenvolve o regime de atribuição das prestações referidas é o previsto no artigo 9.º do diploma e respeita à noção de desemprego involuntário, fixando-se aí as várias situações em que se verifica ou se presume a sua existência.

Considera-se, assim, desemprego involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho se verifique por iniciativa do empregador, na sequência da caducidade do contrato que não resulte de atribuição de pensão, de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e ainda de acordo de revogação celebrado nos termos deste diploma.

Quando a cessação for da iniciativa do empregador, o n.º 2 deste artigo estabelece uma presunção de desemprego involuntário aplicável aos casos em que, apesar de o despedimento ser promovido pelo empregador, este não assente em justa causa (como prevista no artigo 396.º do Código do Trabalho), ou, assentando em justa, o trabalhador faça prova da interposição de acção judicial contra o empregador.

Quando a cessação do contrato de trabalho tiver origem na resolução por iniciativa do trabalhador com base em justa causa invocada por si, presume-se igualmente existir uma situação de desemprego involuntário se o fundamento invocado pelo empregador não for contraditado pelo empregador, ou, sendo-o, nos casos em que o trabalhador faça prova de interposição de acção judicial contra o empregador.

Pode ainda ser considerado na situação de desemprego involuntário o trabalhador que tenha sido reformado por invalidez, e seja posteriormente considerado apto para o trabalho.

Finalizamos referindo que na economia do artigo prevêm-se especialmente situações que se considera não merecerem a protecção da lei por não se enquadrarem no desemprego involuntário e que se verificam quando o trabalhador recuse de forma injustificada a

continuação ao serviço no termo do contrato, se a manutenção do contrato lhe tenha sido proposta pela entidade patronal ou decorra da falta de cumprimento do aviso prévio pelo empregador para fazer operar a caducidade do contrato de trabalho a termo; também não são consideradas situações de desemprego involuntário, e por isso excluídas da protecção social do subsídio de desemprego, as que resultem do facto do trabalhador não solicitar a renovação do contrato quando esta seja necessária, nos termos previstos em legislação própria.

9. Cessação por acordo

Das diversas situações de cessação do contrato de trabalho, aquela que conhece maiores restrições, no que toca à atribuição de subsídio de desemprego, é a da revogação do contrato de trabalho ou cessação por acordo²⁶².

Prevêem-se no artigo 10.º dois núcleos distintos de situações que são consideradas cessação por acordo: aquelas que tenham a ver com a situação económica da empresa e em que a cessação dos contratos de trabalho seja parte de um processo para recuperar ou viabilizar a empresa (n.º s 1, 2 e 3) e aquelas que sejam fundamento para despedimento colectivo ou de extinção de posto de trabalho (n.º s 4, 5 e 6)²⁶³.

²⁶² A medida tem o objectivo claro de diminuir a protecção social aos trabalhadores que cessem contrato por acordo com o empregador, por ser notório que muitas dessas cessações decorrem de um interesse único do empregador (como a deslocalização ou a redução massiva de pessoal), que com essa actuação transfere para o Estado o ónus da protecção social por riscos que deveria suportar exclusivamente.

São exemplos recentes os protagonizados pela OPEL, pela CLARK'S, pela YASAKI, entre outros.

Pode ler-se, a este propósito, no preâmbulo que “o sistema de protecção social não deverá continuar a suportar os custos decorrentes de todas as situações de acordo entre trabalhadores e empresas”.

²⁶³ Nestes casos o empregador tem de declarar os fundamentos que permitam avaliar os condicionalismos estabelecidos na lei, sem prejuízo de a qualquer momento lhe

No que respeita ao primeiro núcleo de situações, consideram-se cessação por acordo as que se integrem num processo de redução de efectivos quer o motivo seja a reestruturação, a viabilização, a recuperação da empresa²⁶⁴ ou o facto de a empresa se encontrar em situação económica difícil²⁶⁵, isto independentemente da sua dimensão²⁶⁶.

No que respeita ao segundo grupo de motivos, acrescentam-se mais dois fundamentos que podem integrar a cessação por acordo,

poder ser exigida base documental para fazer prova dos fundamentos invocados (artigo 74.º).

²⁶⁴ As alíneas a) a d) do n.º 2 utiliza-as o legislador para fixar as condições de aplicação de cada uma das situações acima referidas. Assim, considera-se em recuperação ou viabilização a empresa que se encontre em processo especial de recuperação previsto no Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência (CPEREF) ou no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa (CIRE), bem como as que se encontrem em processo extra judicial de conciliação.

²⁶⁵ Empresa em situação económica difícil é aquela que assim seja declarada nos termos do Decreto-Lei 353-H/77 de 29 de Agosto. De acordo com este regime, podem encontrar-se nessa situação as empresas públicas ou privadas cuja exploração se apresente fortemente deficitária, prevendo-se que a situação seja problemática ou demorada. O artigo 2.º estabelece que são indícios de situação económica difícil a existência de responsabilidades da empresa por financiamentos concedidos por instituições de crédito nacionais cujo montante atinja, pelo menos, de 60% do seu activo líquido de amortizações; o recurso a avales e subsídios do Estado não atribuíveis a compensação de custos sociais ou imposições de serviço público, ou de interesse nacional, de forma reiterada ou em montante elevado, destinados, no todo ou em parte, à cobertura de saldos negativos de exploração e não reembolsados; o incumprimento, sobretudo quando reiterado, de obrigações para com o Estado, a previdência social ou o sistema bancário.

²⁶⁶ As alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo prevêm duas situações de empresas em reestruturação. Assim, são consideradas empresas em reestruturação as que pertencerem a sectores assim declarados em diploma próprio, nos termos do disposto no Decreto-Lei 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei 206/87, de 16 de Maio, bem como aquelas que assim forem declaradas para os efeitos previstos neste diploma através de despacho favorável do membro do governo responsável pela área do emprego, consultado o Ministério da Economia, após apresentação de projecto que demonstre inequivocamente que a dimensão da reestruturação é condição da viabilidade económica e financeira da empresa e que determina a necessidade de ultrapassar os limites previstos no n.º 4 deste artigo 10.º. Esclarece o artigo seguinte que a consulta ao Ministério da Economia será feita através do Gabinete de Intervenção Integrada de Reestruturação Empresarial (AGIIRE), salvaguardando-se sempre a possibilidade de ouvir os parceiros sociais.

mas que ainda assim se sujeitam às limitações apertadas previstas na lei. Como referimos, serão consideradas cessação por acordo aquelas situações cujo fundamento se integre naqueles que a lei prevê para o despedimento colectivo²⁶⁷ ou para a extinção de posto de trabalho²⁶⁸, sendo que em ambos os casos é necessário atender à dimensão da empresa e ao número de trabalhadores envolvidos.

Dimensão da Empresa (número de trabalhadores)	Limite máximo de cessações por acordo, com direito a subsídio (em trabalhadores, por cada triénio)
250	até 3 ou 25% do quadro
mais de 250	até 62 ou 20% do quadro, com o limite de 80

²⁶⁷ De acordo com o artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções, ou equivalente, ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Consideram-se: motivos de mercado - a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esse bens ou serviços no mercado; motivos estruturais - o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes; motivos tecnológicos - as alterações nas técnicas ou processos de fabrico, a automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou a automatização de meios de comunicação.

²⁶⁸ A noção de extinção do posto de trabalho vem prevista no artigo 402.º do Código do Trabalho onde se determina que a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

Assim, nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores²⁶⁹ serão consideradas cessações por acordo para efeito de atribuição do subsídio aos seus trabalhadores as cessões de contrato até três trabalhadores, inclusive, ou até 25% do quadro de pessoal em cada triénio.

Por outro lado, as empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores apenas serão consideradas cessações por acordo de 62 trabalhadores, inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores por triénio²⁷⁰.

Do exposto conclui-se indubitavelmente que é objectivo da lei limitar o número de trabalhadores que poderão beneficiar do subsídio de desemprego quando a empresa nas circunstâncias descritas decida pôr fim a vários contratos de trabalho²⁷¹. Não significa isto, no entanto, que a empresa não possa cessar mais contratos do que aqueles que aqui estão previstos, significa, isso sim, que não pode nestes casos acenar ao trabalhador com a protecção social assegurada pelo estado a título de desemprego. Pelo que se expôs, tem de concluir-se que deverá ser o empregador a pagar aos trabalhadores respectivos uma compensação monetária destinada a cobrir a falta de subsídio de desemprego.

²⁶⁹ No artigo 91.º do Código do Trabalho procede-se à classificação das empresas de acordo com o número de trabalhadores ao seu serviço. Será microempresa a que empregar até 10 trabalhadores; pequena empresa a que empregar mais de 10 e no máximo 50 trabalhadores; média empresa a que empregar mais de 50 e até ao máximo de 200 trabalhadores; e, por fim, grande empresa a que empregar mais de 200 trabalhadores. Do exposto, podemos constatar que o legislador não acolheu aqui os mesmos critérios para classificar empresas como os constantes do Código do Trabalho.

²⁷⁰ Estes limites serão aferidos por referência aos três últimos anos, cuja contagem se inicia na data da cessação do contrato, inclusive, e pelo número de trabalhadores da empresa no mês anterior ao da data do início do triénio, em qualquer caso com observância do critério mais favorável.

²⁷¹ No número 6 do artigo 10.º, o legislador admite que podem beneficiar deste regime pessoas singulares ou colectivas, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, desde que beneficiem da actividade profissional de terceiros prestada em regime de trabalho subordinado ou situações legalmente equiparadas para efeitos de segurança social. O que significa que o regime terá aplicação, por exemplo, para associações ou fundações com trabalhadores ao seu serviço.

Note-se, contudo, que depois de esgotados os *plafonds* previstos, poderá a empresa fazer cessar os contratos por sua iniciativa recorrendo ao processo de despedimento colectivo ou de extinção de posto de trabalho²⁷².

O regime de responsabilidade rigoroso a que ficam sujeitas as empresas que criem ao trabalhador a convicção de que a cessação por acordo lhe permitirá o acesso às prestações de desemprego ou que, declarem encontrar-se a cessação nos limites impostos pelo n.º 4 e tal não se verifique, traduz-se em que, em qualquer dos casos, o artigo 63.º estabeleça a obrigação do empregador pagar à Segurança Social o valor total das prestações que o trabalhador teria direito a receber.

Neste campo é forçoso concluir que o regime actual é mais penalizador do que o anterior para os empregadores que utilizavam as cessações por acordo como forma de reduzir e ajustar o número de trabalhadores ao seu serviço.

10. Capacidade e disponibilidade para o trabalho²⁷³

A atribuição do subsídio de desemprego está ainda condicionada à capacidade e à disponibilidade para o trabalho, matérias que aparecem tratadas na segunda secção do capítulo II, nos artigos 11.º a 17.º.²⁷⁴

Por capacidade para o trabalho entende-se aqui a aptidão para ocupar um posto de trabalho; já a disponibilidade para o trabalho

²⁷² A Portaria 8 – B /2007 de 3 Janeiro veio entretanto esclarecer (artigo 4.º) que se contam as cessações do contrato de trabalho em toda a empresa, e não em cada um dos estabelecimentos que a compõem, bem como que, caso sejam ultrapassados os limites fixados, são considerados como cessação por acordo os contratos que cessaram em primeiro lugar.

²⁷³ O Governo defende esta nova postura perante os conceitos de capacidade e disponibilidade como sendo mecanismos que permitem melhorar a empregabilidade dos sujeitos desempregados.

²⁷⁴ O n.º 4 do artigo 11.º prevê que quer a capacidade quer a disponibilidade para o trabalho são pressupostos da inscrição como candidato a emprego no Centro de Emprego da área da residência.

impõe ao trabalhador o cumprimento das seguintes obrigações: a procura activa de emprego pelos seus próprios meios, a aceitação de emprego conveniente, a aceitação de trabalho socialmente necessário, a aceitação de formação profissional, a aceitação de outras medidas activas de emprego, designadamente as previstas no PPE, a aceitação do plano pessoal de emprego, o cumprimento do PPE e das acções nele previstas, a sujeição a medidas de acompanhamento, e ao controlo e avaliação promovidas pelos centros de emprego²⁷⁵.

11. Procura activa de emprego

Para que seja considerado disponível para o emprego deverá o trabalhador procurar activamente emprego. De acordo com o artigo 12.º, a procura activa de emprego consiste na realização, de forma continuada, das diligências adequadas à inserção no mercado de trabalho pelos seus próprios meios²⁷⁶.

²⁷⁵ Além dos deveres já enunciados, e que se prendem com a situação de disponibilidade para o emprego, recaem sobre os beneficiários uma série de deveres durante o período em que se mantiver a concessão das prestações.

O elenco desses deveres vem previsto no artigo 41.º e compreende as obrigações de: aceitar emprego conveniente; aceitar trabalho socialmente necessário; aceitar formação profissional; aceitar outras medidas ajustadas ao perfil dos beneficiários; procurar activamente emprego; cumprir o dever de apresentação quinzenal e sujeitar-se a medidas de avaliação, acompanhamento e controlo, nomeadamente comparecer nas datas e nos locais que forem determinados pelo centro de emprego. Prevê-se no artigo 44.º um rigoroso regime de faltas que implica a justificação da ausência nos termos previstos no Código do Trabalho, valendo para tal os fundamentos e prazos de justificação constantes dos artigos 224.º e seguintes, devendo, no entanto, considerar-se a maior disponibilidade do beneficiário para comparecer por possuir maior flexibilidade na organização e gestão do seu tempo. As ausências relativamente às quais não forem verificados estes procedimentos consideram-se faltas injustificadas.

²⁷⁶ São exemplo dessas diligências a elaboração de respostas escritas a anúncios, respostas ou comparências a ofertas de emprego divulgadas pelo Centro de Emprego ou pelos meios de comunicação social, apresentação espontânea de candidaturas, diligências para a criação do próprio emprego ou de uma nova iniciativa empresarial, respostas a ofertas disponíveis na internet, bem como o registo do *curriculum vitae* em sítios da internet.

Cabe aos beneficiários informar e actualizar junto do Centro de Emprego as diligências realizadas para encontrar trabalho, bem como fornecer cópia para arquivo da respectiva documentação comprovativa, cabendo aos Centros de Emprego apoiar e disponibilizar os meios tendentes à realização da procura²⁷⁷.

A portaria 8-B/2007 veio dispensar do cumprimento deste dever àqueles que estiverem a frequentar acções de formação profissional promovidas pelo IEFP.

12. Emprego conveniente

A aceitação de emprego conveniente é outra das obrigações do trabalhador, estabelecendo-se no artigo 13.º os requisitos que, cumulativamente, têm de se verificar.

Deverá respeitar as retribuições mínimas e demais condições previstas na lei geral ou em IRCT; tem que consistir no exercício de funções ou de tarefas susceptíveis de poderem ser desempenhadas pelo trabalhador atendendo à sua aptidão física, habilitações escolares e formação profissional, muito embora se preveja que possam não ser no mesmo sector de actividade ou se traduzam no exercício de uma profissão distinta; garanta uma retribuição ilíquida igual ou superior à prestação de desemprego acrescida de 25% ou de 10%, consoante a oferta de emprego surja até ou após seis meses de concessão do subsídio de desemprego²⁷⁸, respectivamente; assegure que o valor das despesas de transporte entre a residência e o local de trabalho cumpra uma de três condições (não seja superior a 10% de retribuição ilíquida, não ultrapasse as despesas suportadas pelo trabalhador no emprego imediatamente anterior, ou o empregador garanta o transporte ou

²⁷⁷ As diligências mínimas exigíveis a cada beneficiário na procura de emprego integrarão o seu PPE.

²⁷⁸ Sendo considerado emprego conveniente aquele em que a retribuição ilíquida seja igual ou superior à paga no emprego imediatamente anterior.

proceda ao pagamento das despesas)²⁷⁹; por fim, garanta que o tempo médio das deslocações a que o trabalhador se sujeita não exceda 25% do horário de trabalho (podendo ser reduzida a 20% se o trabalhador tiver filhos ou dependentes a cargo), ou, excedendo 25%, o tempo gasto em deslocação não seja superior ao tempo gasto para esse fim no emprego imediatamente anterior²⁸⁰.

13. Formação profissional

A aceitação de formação profissional faz parte da disponibilidade para o trabalho, esclarecendo o artigo 14.º que esta deve permitir o reforço das condições de empregabilidade do beneficiário, facilitando o seu acesso rápido e sustentado ao mercado de trabalho.

A formação para cada beneficiário deve ter em conta os objectivos do seu PPE e deve permitir a melhoria das habilitações escolares e ou profissionais de acordo com as competências, expectativas e necessidades do mercado de trabalho²⁸¹.

14. Plano pessoal de emprego (PPE)²⁸²

²⁷⁹ O valor em despesas a considerar é sempre o do gasto em transportes colectivos públicos.

²⁸⁰ Devendo para este efeito considerar-se o tempo médio gasto na deslocação entre a residência e o local de trabalho em transportes colectivos públicos.

²⁸¹ Se o sujeito frequentar formação com compensação remuneratória, o período de concessão das prestações a que o beneficiário teria direito, após o termo do curso de formação, é reduzido em função dos valores que lhe foram pagas durante o curso, conforme previsto no artigo 40.º do diploma.

²⁸² Com a elaboração do PPE o Estado procura atingir dois objectivos: por um lado, aproximar-se mais do cidadão tornando mais personalizada a sua actuação e, por outro lado, dotar-se de um documento contratualizado cujo não cumprimento pelo beneficiário tenha consequências imediatas.

No artigo 16.º prevê-se que o PPE é um instrumento de co-responsabilização contratualizado e elaborado em conjunto pelo Centro de Emprego e o beneficiário. Neste, definem-se as acções que visam a integração do beneficiário no mercado de trabalho²⁸³, iniciando-se com a sua formalização e cessando com a inserção do beneficiário no mercado de trabalho.

Deverão fazer parte do PPE de cada beneficiário, entre outros, os seguintes aspectos: o conjunto de acções previsíveis do processo de inserção no mercado de trabalho; as diligências mínimas exigíveis na procura activa de emprego; e as acções de acompanhamento, avaliação e controlo a promover pelo Centro de Emprego²⁸⁴.

15. Dever de apresentação quinzenal

Trata-se da obrigação dos beneficiários das prestações de desemprego de se apresentarem quinzenalmente de forma espontânea, ou mediante convocatória, nos Centros de Emprego ou na Segurança Social, ou noutras entidades definidas ou a definir pelo IEFP, localizadas na área da residência. A exigibilidade de cumprimento desta obrigação mantém-se a partir da data de concessão das prestações e enquanto a mesma se mantiver²⁸⁵.

16. Comunicações obrigatórias dos beneficiários

²⁸³ Sobre os termos e os prazos para a elaboração dos PPE pelos Centros de Emprego, aguarda-se a respectiva legislação.

²⁸⁴ Para efeito de elaboração de PPE deverá ser atendida a realização de acções de voluntariado e de trabalho de utilidade social a favor de entidades sem fins lucrativos, desde que se encontre salvaguardada a procura activa de emprego.

²⁸⁵ Estão dispensados do cumprimento deste dever aqueles que estejam a frequentar cursos de formação profissional proporcionados pelo IEFP, conforme previsto no artigo 6.º da Portaria 8-B/2007 de 3 de Janeiro.

De seguida tratamos as comunicações obrigatórias que incidem sobre o beneficiário, e que são dirigidas quer ao Centro de Emprego quer à Segurança Social.

Durante o período de concessão do subsídio, além dos deveres supra identificados, impõe-se ao beneficiário a comunicação ao Centro de Emprego de diversos factos relevantes, como a alteração de residência, o período de dispensa que o beneficiário pode pedir nos termos do artigo 41.º, o período de ausência do território nacional, o início e o termo de duração da protecção da maternidade, e situações de doença.

Devem ainda ser comunicados à Segurança Social quaisquer factos determinantes da suspensão ou da cessação das prestações, a redução dos montantes do subsídio social de desemprego, a decisão judicial nos processos de impugnação do despedimento ou de apreciação da existência de justa causa invocada pelo trabalhador.

O dever de comunicar qualquer dos factos deve cumprir-se nos cinco dias úteis seguintes ao conhecimento do facto.

De notar que se o beneficiário não comunicar à Segurança Social o exercício de uma actividade profissional, além das sanções imediatas de suspensão e de cessação do pagamento, admite-se que lhe possa ser aplicada uma coima (n.º 4 do artigo 64.º) e ainda uma sanção acessória que, atendendo à gravidade dos factos, pode consistir na privação de acesso às prestações de desemprego durante o período de dois anos contados da decisão definitiva.

17. Incumprimento de deveres pelo beneficiário

O incumprimento dos deveres do beneficiário para com o Centro de Emprego pode determinar uma advertência escrita ou

mesmo a anulação da sua inscrição naquele, nos termos previstos nos artigos 47.º a 49.º.²⁸⁶

Determina uma advertência escrita a primeira situação de incumprimento injustificado dos deveres²⁸⁷ impostos ao beneficiário, que se realiza com dispensa de audiência prévia do beneficiário.

Por seu lado, determinam a anulação da inscrição no Centro de Emprego os seguintes comportamentos injustificados por parte do beneficiário: a recusa de emprego conveniente; a recusa de trabalho socialmente necessário; a recusa de formação profissional; a recusa do PPE²⁸⁸; e a recusa de outras medidas activas de emprego. A verificação da segunda situação de incumprimento do dever de procurar activamente emprego e efectuar a sua demonstração, das obrigações e acções previstas no PPE, da falta de comparência a convocatória do Centro de Emprego ou perante outras entidades com responsabilidade na execução do PPE e do dever de apresentação quinzenal, têm o mesmo efeito.

Determinam ainda a anulação da inscrição no Centro de Emprego a desistência injustificada ou exclusão justificada de trabalho socialmente necessário e formação profissional, bem como de medidas activas de emprego previstas no PPE.

Anulada a inscrição no Centro de Emprego, o beneficiário só poderá voltar a inscrever-se depois de decorridos 90 dias consecutivos contados da decisão de anulação.

²⁸⁶ O incumprimento dos deveres do beneficiário para com as entidades competentes assume a caracterização de contra-ordenação (sujeita ao regime das contra-ordenações no âmbito do regime da segurança social), podendo levar à aplicação de coimas que variam entre 100€ e 1000€.

²⁸⁷ São considerados deveres violados: a não verificação de procura activa de emprego ou da sua demonstração perante o Centro de Emprego; a falta de cumprimento das acções constantes do PPE; a não verificação da apresentação quinzenal no âmbito das acções de controlo, acompanhamento e avaliação realizada pelo Centro de Emprego; e a não comunicação do período de dispensa de cumprimento das obrigações.

²⁸⁸ Valem como recusa do PPE a sua não aceitação ou a sua não assinatura injustificada.

18. Suspensão e cessação das prestações

De acordo com o artigo 50.º, são determinantes da suspensão do pagamento das prestações os seguintes factos: razões inerentes à situação do beneficiário perante a Segurança Social²⁸⁹, motivos relacionados com a sua situação laboral²⁹⁰ e a aplicação de decisões judiciais relativas a detenção ou outras medidas privativas da liberdade.

Admite-se que após a suspensão do pagamento possam as prestações voltar a ser pagas, desde que se verifiquem os requisitos relacionados com a capacidade e disponibilidade para o trabalho.

É no artigo 54.º que se identificam as situações que conduzem à cessação do direito às prestações; assim, a cessação pode ocorrer por motivos relacionados com a situação do beneficiário perante a Segurança Social²⁹¹, por motivos relacionados com a sua situação laboral²⁹², como consequência da anulação da inscrição no Centro de Emprego, pelo recurso a meios fraudulentos (por acção ou omissão) determinantes para a concessão ou montante das prestações²⁹³.

19. Flexibilização da idade de acesso à pensão por velhice²⁹⁴

²⁸⁹ São determinantes da suspensão o reconhecimento dos subsídios por maternidade, por paternidade e por adopção.

²⁹⁰ Determinam a suspensão, por exemplo, a frequência de curso de formação profissional com remuneração compensatória e a ausência do território nacional.

²⁹¹ Como, a título de exemplo, o esgotamento do prazo para concessão das prestações, a passagem à condição de reformado por invalidez, a verificação da idade para acesso à reforma por velhice e a alteração dos rendimentos do agregado familiar.

²⁹² São causas de cessação o exercício de actividade profissional por conta de outrem ou por conta própria, a ausência do território nacional por mais de três meses e o decurso do período de cinco anos desde da data do requerimento das prestações.

²⁹³ A cessação das prestações produz efeito no dia imediato ao da verificação do facto que a determinou.

²⁹⁴ Neste âmbito também se registaram alterações relativamente ao regime anterior, no sentido de aproximar os limites agora previstos com aqueles que já estão em vigor para obtenção de reforma por velhice.

Sempre que o beneficiário se encontre em situação de desemprego de longa duração devidamente comprovada, e depois de esgotado o período de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego, admite-se que se possa verificar uma antecipação do momento para requerer a pensão por velhice, caso em que a pensão pode, regra geral, ser antecipada para os 62 anos de idade, desde que o beneficiário tenha idade igual ou superior a 57 anos.²⁹⁵

As regras de apuramento da pensão são as que constam do artigo 58.º, do qual salientamos o n.º 4 que, ao prever um factor de desconto de 3% no valor da pensão de reforma por cada ano de antecipação para aqueles cujo contrato tenha cessado por acordo, funciona como mecanismo de desincentivo da cessação do contrato desta forma.

20. Acumulação e coordenação no pagamento de prestações

O pagamento do subsídio de desemprego fica sujeito ao princípio geral da não acumulação com outras prestações, independentemente de serem ou não pagas pelo Estado, nos termos previstos nos artigos 60.º e seguintes.

De acordo com as normas sobre a matéria, não é possível acumular prestações de desemprego com prestações compensatórias da perda de remuneração de trabalho, o mesmo sucedendo quando o trabalhador receba uma pensão atribuída pela Segurança Social ou por outro sistema de inscrição obrigatória, como por exemplo o da função pública ou dos estrangeiros.

Também se mantém o princípio da não acumulação quando se verifique o pagamento de prestações de pré-reforma e outras

²⁹⁵ Admite-se ainda que a idade de acesso à pensão possa ser antecipada para os 57 anos, aplicando um factor de redução da pensão, se o beneficiário tiver pelo menos 52 anos de idade e 22 anos civis com registo de remunerações.

atribuições pecuniárias regulares, normalmente designadas por rendas satisfeitas pelo empregador aos trabalhadores por motivo de cessação do contrato de trabalho. Não são ainda considerados os valores recebidos a título de indemnização e de pensões por riscos profissionais ou de outras situações equiparadas.

Por último, prevê-se que será feita a necessária articulação com a possibilidade de existirem remunerações em mora: se o trabalhador tiver retribuições em mora assentes no não pagamento pontual da retribuição²⁹⁶, poderá receber o subsídio de desemprego, mas nesse caso já não poderá receber as retribuições em atraso.

21. Reclamações e comissão de recursos

Neste último ponto da nossa análise, importa referir que das decisões proferidas pelo Centro de Emprego e pelos serviços e instituições de Segurança Social relativas a decisões da sua competência e comunicadas aos beneficiários, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, não cabe reclamação.

Das decisões de anulação da inscrição no Centro de Emprego cabe recurso para a comissão de recursos, que é exclusivamente competente para esta matéria²⁹⁷.

O que pode concluir-se então é que, pretendendo o beneficiário reagir de alguma das decisões da Segurança Social, apenas poderá fazê-lo socorrendo-se do recurso hierárquico ou do recurso contencioso perante os tribunais administrativos.

Conclusões

²⁹⁶ Nos termos previstos no Código do Trabalho e respectiva Regulamentação o trabalhador pode suspender a prestação de trabalho ou rescindir o contrato quando exista mora no pagamento da retribuição. Pode suspender o contrato de trabalho 15 dias após o não pagamento da retribuição e rescindir 60 dias após o não pagamento da retribuição, conforme o artigo 364.º do Código do Trabalho e os artigos 300.º a 315.º da Regulamentação do Código do Trabalho.

²⁹⁷ A Comissão de Recursos foi criada pela Portaria 1301/2007 de 3 de Outubro.

Como conclusão geral, podemos afirmar que o actual diploma segue de perto a estrutura e os princípios gerais constantes do regime anterior.

No entanto, notam-se algumas alterações de relevo no conceito de desemprego involuntário, que passa a ser mais restritivo, em especial, no que respeita à cessação do contrato de trabalho por acordo.

Constata-se que apenas se pode verificar a revogação por acordo nas situações de redução de efectivos por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação, ou pelo facto de a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão, conceitos que o legislador optou por fixar.

São ainda consideradas cessações por acordo aquelas que assentarem nos fundamentos de despedimento colectivo ou de extinção de postos de trabalho, sendo que, nestes casos, o acesso às prestações de desemprego passa a ser limitado e os limites fixados de acordo com a dimensão da empresa em número de trabalhadores ao seu serviço, aferidos em cada triénio.

É da responsabilidade das empresas que não respeitem estes limites o pagamento à Segurança Social da verba que a referida entidade pagará ao trabalhador a título de prestação de desemprego.

Por outro lado, nota-se um maior rigor na fixação do conceito de emprego conveniente, com repercussão imediata na diminuição das situações em que o beneficiário pode recusar uma proposta de trabalho.

Constata-se, relativamente aos períodos fixados no regime anterior, uma diminuição nos prazos de garantia para ter acesso às prestações de desemprego.

No que tange ao período de concessão de duração das prestações, passa a ser relevante para a fixação do mesmo a idade e a carreira contributiva do beneficiário.

Determina-se ainda, a obrigatoriedade de elaboração de um PPE para cada beneficiário, o qual deve conter o conjunto de medidas personalizadas com vista à obtenção de emprego.

De notar igualmente o aumento dos deveres do beneficiário para com as entidades responsáveis, quer no que toca à obrigação de comunicar factos relevantes, quer das acções de fiscalização e controlo previstas, cujo objectivo é eliminar as situações de fraude, criando uma série de mecanismos de controlo efectivo do beneficiário.

As consequências decorrentes do incumprimento das obrigações aparecem apoiadas num sistema de penalização imediata do beneficiário, o qual integra a possibilidade de anular a inscrição no Centro de Emprego, a aplicação de coimas e sanções acessórias, como a impossibilidade de requerer prestações de desemprego por um período máximo de dois anos.

Concluimos que das decisões das entidades com competência nesta matéria, Centros de Emprego e Segurança Social, não há lugar a qualquer reclamação.

Foi criada uma nova entidade - a comissão de recursos - para apreciar as situações de anulação da inscrição no Centro de Emprego, facto que determina automaticamente a cessação das prestações.

Por fim, e pelo atrás exposto, pode afirmar-se que genericamente o regime agora em vigor apresenta-se algo mais exigente para os trabalhadores e, ao mesmo tempo, no momento da cessação dos contratos de trabalho, de maior responsabilização para as empresas.

Bibliografia

CONCEIÇÃO, Apelles. *Legislação da Segurança Social sistematizada e anotada*, 4.º edição. Editora Rei dos Livros, 2000.

NETO, Abílio. *Código do Trabalho e Legislação Complementar*, anotados, 2.ª edição. Ediforum, Lisboa, 2005.

NEVES, Ilídio das. *Direito da Segurança Social. Princípios fundamentais numa análise prospectiva*. Coimbra Editora, Coimbra, 1996