

PROTECÇÃO NO DESEMPREGO

Conceitos

A lista que se segue, por ordem alfabética, apresenta alguns dos **conceitos** utilizados na aplicação da protecção na eventualidade de desemprego e tem como objectivo apoiar a informação disponibilizada.

Agregado familiar

Integram o agregado familiar do beneficiário, para além deste:

- O 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.

Consideram-se na **dependência económica do beneficiário** os descendentes ou equiparados, os ascendentes ou equiparados e os afins que não tenham rendimentos mensais superiores ao valor da pensão social ou ao dobro deste valor se forem casados.

O cônjuge separado de facto não integra o agregado familiar.

A relevância das situações de união ou de separação de facto depende de as mesmas terem sido consideradas para efeitos do imposto sobre rendimentos das pessoas singulares (IRS).

São equiparados a:

- Descendentes do beneficiário, os tutelados ou adoptados restritamente pelo próprio, pelo cônjuge ou pela pessoa que com ele viva em união de facto, os menores que lhe estejam confiados por decisão dos tribunais ou entregues no âmbito de medida de promoção e protecção e os menores confiados administrativa ou judicialmente com vista a adopção.
- Ascendentes do beneficiário os afins do 1.º grau da linha recta e os adoptantes do próprio, do cônjuge ou da pessoa que com ele viva em união de facto.

A condição de vivência em comunhão de mesa e habitação pode ser dispensada em situações devidamente justificadas.

Capacidade para o trabalho

Aptidão para ocupar um posto de trabalho.

Data do desemprego

O dia imediatamente a seguir àquele em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

Desemprego

Situação decorrente da **perda involuntária de emprego** do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no centro de emprego.

Desemprego involuntário

Situações de cessação do contrato de trabalho por:

- Iniciativa do empregador.

Nos casos de despedimento com justa causa, presume-se haver desemprego involuntário desde que o fundamento invocado pelo empregador não constitua justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou, constituindo, o trabalhador faça prova de interposição de acção judicial contra o empregador;

- Caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão.
- Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador.
Neste caso, presume-se haver desemprego involuntário quando o fundamento de justa causa invocado pelo trabalhador não seja contraditado pelo empregador ou, sendo-o, o trabalhador faça prova de interposição de acção judicial contra o empregador.
- Acordo de revogação celebrado nos termos definidos no DL n.º 220/2006, de 3 de Novembro, integradas num processo de redução de efectivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão.

Para este efeito, considera – se:

- Empresa em situação de recuperação ou viabilização, aquela que se encontre em processo especial de recuperação, previsto no código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência, bem como no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa, ou no procedimento extra-judicial de conciliação.
- Empresa em situação económica difícil, aquela que assim seja declarada nos termos do disposto no Decreto - Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto.
- Empresa em reestruturação:
 - Pertencente a sector assim declarado por diploma próprio nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio;
 - Aquela que assim for declarada para os efeitos previstos no presente regime de protecção, 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 da empresa, necessária à sua viabilidade económica e financeira, determina a necessidade de ultrapassar os limites¹ quantitativos abaixo indicados – a) e b).
- Situações de cessação do contrato de trabalho por acordo fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e do número de trabalhadores abrangidos, de acordo com os seguintes limites quantitativos, em cada triénio:
 - a) Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal;
 - b) Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores;

Considera-se, igualmente, em situação de desemprego involuntário o trabalhador que, tendo sido reformado por invalidez, no âmbito do regime geral, é declarado apto para o trabalho, em posterior exame de revisão da incapacidade realizado nos termos regulamentares.

Não são consideradas como desemprego involuntário as situações em que o trabalhador:

- Não solicite a renovação do contrato quando esta, nos termos de legislação própria, dependa de requerimento
- Recuse, de forma injustificada, a continuação ao serviço no termo do contrato, se essa continuação lhe tiver sido proposta ou decorrer do incumprimento, pelo empregador, do prazo de aviso prévio de caducidade.

¹ Estes limites são aferidos por referência aos 3 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, com observância do critério mais favorável.

Disponibilidade para o trabalho

Traduz-se nas seguintes obrigações assumidas pelo trabalhador:

- Procura activa de emprego pelos seus próprios meios;
- Aceitação de:
 - Emprego conveniente (*mesmo nos casos de subsídio de desemprego parcial, quando se trate de emprego conveniente a tempo inteiro*);
 - Trabalho socialmente necessário;
 - Formação profissional;
 - Plano pessoal de emprego (PPE), cumprimento deste e das acções nele previstas;
 - Outras medidas activas de emprego em vigor, que se revelem ajustadas ao perfil dos beneficiários, designadamente as previstas no Plano Pessoal de Emprego;
- Sujeição a medidas de acompanhamento, controlo e avaliação promovidas pelos centros de emprego.

Emprego conveniente

Aquele que, cumulativamente:

- Respeite as retribuições mínimas e demais condições estabelecidas na lei geral ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;
- Consista no exercício de funções ou tarefas susceptíveis de poderem ser desempenhadas pelo trabalhador, atendendo, nomeadamente, às suas aptidões físicas, habilitações escolares e formação profissional, competências e experiências profissionais, ainda que estejam em sector de actividade ou profissão diferente da anterior no momento do desemprego;
- Garanta uma retribuição ilíquida igual ou superior ao valor da prestação de desemprego acrescido de 10%, se a oferta de emprego ocorrer durante os primeiros 12 meses de concessão de prestações de desemprego, ou igual ou superior ao valor da prestação de desemprego, se a oferta de emprego ocorrer a depois daquele período (depois dos 12 meses);
- Assegure que o valor das despesas de transporte entre a residência e o local de trabalho cumpra uma das seguintes condições:
 - Não seja superior a 10% da retribuição mensal ilíquida a auferir;
 - Não ultrapasse as despesas de deslocação no emprego imediatamente anterior desde que a retribuição da oferta de emprego seja igual ou superior à auferida no emprego imediatamente anterior;
 - O empregador suporte as despesas com a deslocação entre a residência e o local de trabalho ou assegure gratuitamente o meio de transporte.

É sempre considerado o valor das despesas de deslocação em transportes colectivos públicos.

- Garanta que o tempo médio de deslocação entre a residência e o local de trabalho proposto:
 - Não exceda 25% do horário de trabalho, salvo nas situações em que o beneficiário tenha filhos menores ou dependentes a cargo, em que a percentagem é reduzida para 20%;
 - Excedendo 25% do horário de trabalho da oferta de emprego, não seja superior ao tempo de deslocação no emprego imediatamente anterior.

Para este efeito, tem-se em conta o tempo médio de deslocação em transportes colectivos públicos, designadamente, através dos elementos resultantes de dados estatísticos oficiais.

Plano pessoal de emprego (PPE)

É um instrumento de co-responsabilização, contratualizado entre o centro de emprego e o beneficiário, em que, de acordo com o perfil e circunstâncias específicas de cada beneficiário bem como do mercado de trabalho em que se insere, se definem e estruturam acções que visam a sua integração no mercado de trabalho.

O PPE é elaborado conjuntamente pelo beneficiário e pelo centro de emprego da sua área de residência, sendo a aceitação do mesmo formalizada através da sua assinatura por ambas as partes, identificando e prevendo, designadamente:

- O conjunto de acções previsíveis do processo de inserção no mercado de trabalho;
- As diligências mínimas exigíveis em cumprimento do dever de procura activa de emprego;
- As acções de acompanhamento, avaliação e controlo a promover pelo centro de emprego.
- Considera-se relevante a prestação de trabalho em regime de voluntariado e a prestação de trabalho de utilidade social a favor de entidades sem fins lucrativos desde que se encontre salvaguardada a sua compatibilidade com a procura activa de emprego.

O Plano pessoal de emprego

- Inicia-se no momento da sua formalização e é celebrado na sequência da inscrição do candidato para emprego no centro de emprego, nos prazos e termos a definir em regulamentação posterior.
- Pode ser objecto de reformulação por iniciativa do centro de emprego quando da sua avaliação resulte a necessidade do seu reajustamento ao mercado de emprego ou a novas medidas de trabalho;
- Cessa com a inserção do beneficiário no mercado de trabalho bem como pela anulação da inscrição para emprego no centro de emprego.

Procura activa de emprego

Realização de forma continuada de um conjunto de diligências do candidato a emprego com vista à inserção sócio-profissional no mercado de trabalho pelos seus próprios meios, concretizando-se, designadamente, através das seguintes diligências:

- Respostas escritas a anúncios de emprego;
- Respostas ou comparências a ofertas de emprego divulgadas pelo centro de emprego ou pelos meios de comunicação social;
- Apresentações de candidaturas espontâneas;
- Diligências para a criação do próprio emprego ou para a criação de uma nova iniciativa empresarial;
- Respostas a ofertas disponíveis na Internet;
- Registos do curriculum vitae em sítios da Internet.

Trabalho socialmente necessário

O que deva ser desenvolvido no âmbito de programas ocupacionais cujo regime é regulado em diploma próprio, organizados por entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, em benefício da colectividade e por razões de necessidade social ou colectiva, para o qual os titulares das prestações tenham capacidade e não recusem com base em motivos atendíveis invocados.

Rendimentos

Para efeitos da verificação da **condição de recursos** exigida para atribuição do subsídio social de desemprego, são considerados os seguintes rendimentos:

- Os valores ilíquidos provenientes do trabalho por conta de outrem e ou por conta própria;
- As pensões e outras prestações substitutivas de rendimentos de trabalho, incluindo prestações complementares das concedidas pelos regimes de segurança social;
- Os valores ilíquidos de rendimento de capital ou de outros proventos regulares;
- As pensões de alimentos judicialmente fixadas a favor do requerente da prestação.