

RIDT

ANO IV / JUNHO 2024 / Nº 6
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor

Luís Gonçalves da Silva

Director

Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretary-General

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Periodicity

Semiannual

Nº Registo ERC

127529

ERC Registration No.

127529

Depósito Legal

480082/21

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination

22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



REFORMA ANTECIPADA POR DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO EM PORTUGAL - BREVE DESCRIÇÃO DO REGIME

*EARLY RETIREMENT DUE TO LONG-TERM UNEMPLOYMENT
AND THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT BY MEANS
OF AN AGREEMENT, IN PORTUGAL*

Sara Leitão¹

Sumário: 1. A revogação do contrato de trabalho - 2. Desemprego como consequência de um acordo de revogação - 2.1. Regras gerais de acesso ao subsídio de desemprego - 2.2. O acordo de revogação como forma involuntária de cessação do contrato de trabalho - 3. Reforma antecipada - 3.1. Fundamentação e regras gerais da reforma antecipada - 3.2. Limites aplicáveis - 4. Bibliografia citada

Resumo: O presente artigo procura descrever de forma sumária, numa vertente prática, o regime da cessação do contrato por acordo de revogação e as suas repercussões no acesso à reforma antecipada por desemprego de longa duração. Depois de uma breve análise do regime jurídico da revogação do contrato de trabalho em Portugal e da possibilidade de acesso à proteção em situação de desemprego nestes casos, tendo presente a definição legal das situações de desemprego involuntário, é feita uma descrição do regime de acesso à pensão de velhice em

¹ Assistente Convidada da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Advogada na DLA Piper ABBC e Investigadora do Centro de Investigação de Direito Privado (CIDP).

Portugal, com referência ao impacto daquela forma de cessação do contrato de trabalho no acesso à reforma antecipada.

Abstract: This paper seeks to summarise, from a practical point of view, the system for terminating a contract by revocation agreement and its repercussions on access to early retirement due to long-term unemployment. After a brief analysis of the legal regime for revoking an employment contract in Portugal and the possibility of access to unemployment protection in these cases, bearing in mind the legal definition of involuntary unemployment, a description is given of the regime for access to old age pensions in Portugal, with reference to the impact of this form of termination of the employment contract on access to early retirement.

1. A revogação do contrato de trabalho

Nos termos do disposto no artigo 340.º, alínea b), do Código do Trabalho, a revogação do contrato de trabalho por acordo entre as partes corresponde a uma forma de cessação do contrato de trabalho, baseada no princípio da autonomia privada e da liberdade contratual, que garante às partes autonomia para promover a cessação de contratos que tenham celebrado através de acordo, fixando os seus efeitos². Esta modalidade de cessação do contrato de trabalho depende do acordo das partes - empregador e trabalhador - acerca da cessação da relação laboral e dos seus efeitos e é um acordo bilateral, através do qual as partes acordam na revogação de um contrato de trabalho válido. O instituto encontra-se regulado nos artigos 349.º e seguintes do Código do Trabalho, devendo o acordo obedecer a requisitos legais específicos, nomeadamente, quanto à sua forma - deverá ser objeto de acordo escrito, com menção expressa da data

² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 969; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 469.

da sua celebração do acordo, da data da respetiva produção de efeitos, correspondente à data de cessação do contrato de trabalho, devendo ainda conter uma referência expressa à possibilidade conferida ao trabalhador de, até ao sétimo dia seguinte ao da celebração do acordo, revogar livremente o acordo de cessação³, sob pena de nulidade⁴.

O acordo de revogação produz efeitos apenas para o futuro e pode ser celebrado em qualquer altura, tornando-se eficaz na data determinada pelas partes. Para além da cessação do contrato de trabalho, podem ser acordados entre as partes outros efeitos em consequência da cessação, incluindo, designadamente, o pagamento de uma compensação ao trabalhador⁵, que é comum mas não obrigatória, a manutenção ou cancelamento de benefícios adicionais concedidos pelo empregador nos termos do contrato de trabalho (p.ex., seguro de saúde), serviços de consultoria de recolocação a expensas do empregador após a cessação, pactos de não concorrência, deveres

³ Corresponde ao “*cooling-off period*” - LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., p. 470. O direito do trabalhador a desistir do acordo de revogação está expressamente previsto e regulado no artigo 350.º do Código do Trabalho. O exercício deste direito depende de o trabalhador entregar ou colocar, por qualquer meio, à disposição do empregador o montante total da compensação pecuniária paga em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho, caso exista. O trabalhador não terá direito de retratação se as assinaturas do acordo estiverem reconhecidas notarialmente (n.ºs 3 e 4 do artigo 350.º).

⁴ BERNARDO LOBO XAVIER / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Reio dos Livros, Lisboa, 2020, p. 758.

⁵ O pagamento de uma compensação ao trabalhador não é obrigatório, mas é muito comum que as partes acordem nesse pagamento como consequência da cessação do contrato de trabalho, uma vez que, por vezes, serve como fator de motivação para que o trabalhador aceite a cessação do contrato.

de confidencialidade, entrega de ferramentas de trabalho, entre outros.

2. Desemprego como consequência de um acordo de revogação

2.1. Regras gerais de acesso ao subsídio de desemprego

A proteção contra o desemprego é um dos pilares dos sistemas de proteção social⁶, servindo como uma manifestação do Estado Social e atuando como uma das respostas mais relevantes em contextos de crise que conduzem a um agravamento do desemprego, sendo imposta pela Convenção n.º 102 da Organização Internacional do Trabalho⁷. Em Portugal, o enquadramento legal da proteção contra o desemprego de trabalhadores subordinados é regulado pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que estabelece medidas passivas e ativas para proteção contra o desemprego, dando cumprimento às normas constitucionais que preveem o direito dos trabalhadores à “assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego” (artigo 59.º, n.º 1, al. e) da Constituição) e o papel do sistema de segurança social na proteção dos cidadãos em casos de “doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho”

⁶ Cfr. o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

⁷ Nos termos do artigo 19.º da Convenção, “Todo o Membro para o qual a presente parte da Convenção esteja em vigor deve assegurar às pessoas protegidas a atribuição de prestações de desemprego, em conformidade com os artigos seguintes desta parte”.

(artigo 63.º, n.º 3, da Constituição). A atribuição do subsídio de desemprego é a principal medida passiva para compensar o beneficiário pela situação de desemprego e consiste na atribuição de prestações pecuniárias destinadas a esse fim^{8,9}. Em regra, têm direito ao subsídio de desemprego os beneficiários cujo contrato de trabalho tenha cessado nos termos da lei, que reúnam as respetivas condições de atribuição à data do desemprego e que residam em Portugal¹⁰. O reconhecimento do direito às prestações de desemprego depende da caracterização da relação de trabalho do beneficiário (contrato de trabalho), da situação de desemprego, da inscrição no centro de emprego da área de residência do beneficiário¹¹ e da verificação dos prazos de garantia, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 220/2006¹². Para a concessão do subsídio de desemprego, o período

⁸ Além do subsídio de desemprego, a lei também prevê, como prestações de desemprego, o subsídio social de desemprego e o subsídio de desemprego parcial (artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 220/2006). O subsídio social de desemprego é garantido nas situações em que não seja atribuível subsídio de desemprego e nos casos em que os beneficiários tenham esgotado os períodos de concessão do subsídio de desemprego, desde que se encontrem preenchidos os demais condicionalismos previstos, dependendo, concretamente, dos rendimentos mensais do agregado familiar do beneficiário (condição de recursos). O subsídio de desemprego parcial é assegurado quando o beneficiário, requerente ou titular de prestações de desemprego, exerça uma atividade profissional nos termos do regime.

Nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, as prestações de desemprego têm como objetivo “a) Compensar os beneficiários da falta de retribuição resultante da situação de desemprego ou de redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial; b) Promover a criação de emprego, através, designadamente, do pagamento por uma só vez do montante global das prestações de desemprego com vista à criação do próprio emprego”.

⁹ Medidas ativas incluem medidas de política ativa de emprego que promovam a melhoria dos níveis de empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho, incluindo, designadamente, o pagamento, por uma só vez, do montante global das prestações de desemprego com vista à criação do próprio emprego (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 220/2006).

¹⁰ Artigo 8.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 220/2006.

¹¹ Artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 220/2006.

¹² Artigo 18.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 220/2006.

de garantia é de 360 dias de trabalho num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego¹³.

Tendo em conta os interesses prosseguidos pela Segurança Social e a necessidade de uma gestão adequada dos recursos, cumprindo os requisitos de boa administração e o princípio da sustentabilidade¹⁴, só em caso de cessação do contrato de trabalho causada por um facto involuntário ou equiparado a involuntário é que os beneficiários têm direito à proteção no desemprego. Esta limitação destina-se a impedir o acesso às prestações de desemprego àqueles que, não pretendendo trabalhar ou manter uma determinada atividade, promovem, por sua própria iniciativa ou com o seu consentimento, a cessação da relação contratual que tinham¹⁵, por se considerar que não deve ser o sistema público de segurança a suportar os custos inerentes a todas as situações de cessação do contrato de trabalho, ficando a proteção no desemprego limitada aos casos em que o trabalhador não contribuiu para a perda do respetivo posto de trabalho¹⁶. Assim, para efeitos deste regime, apenas se considera desemprego a situação decorrente da perda involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho¹⁷, considerando-se como desemprego involuntário, em regra, as situações, tipificadas na lei, em

¹³ Artigo 22.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 220/2006.

¹⁴ JOÃO CARLOS LOUREIRO, “Malhas que o (des)emprego tece: nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial”, VV.AA., *Para Jorge Leite*, volume I, Coord. João Reis et al, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 483.

¹⁵ JOÃO CARLOS LOUREIRO, “Malhas que o (des)emprego tece: nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial”, cit., p. 487.

¹⁶ CLÁUDIA ISABEL FERRAZ DIAS MATIAS, “Cessação do Contrato de Trabalho e Prestações de Desemprego: análise e reflexão sobre o conceito de “desemprego involuntário”, *Questões Laborais*, 50, 2017, p. 127.

¹⁷ Artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 220/2006, nos termos do qual “Para efeitos

que a cessação do contrato de trabalho decorre da iniciativa do empregador, ou é por ele provocada^{18,19}, sendo excluídas deste conceito as situações em que o trabalhador causou, direta ou indiretamente, promoveu ou consentiu na cessação do contrato. Os casos em que o despedimento promovido pela entidade empregadora se deve a facto imputável ao trabalhador, em que o trabalhador recusa continuar a trabalhar após o termo do contrato, quando tal lhe tenha sido proposto, ou em que as partes celebrem acordo para a cessação do contrato de trabalho estão, em regra, excluídos da definição de desemprego involuntário, não conferindo o direito à proteção no desemprego²⁰.

2.2. O acordo de revogação como forma involuntária de cessação do contrato de trabalho

O conceito de desemprego involuntário deve, no entanto, ser apreciado numa perspetiva substantiva ou material, e não numa perspetiva meramente formal, tendo em conta a possibilidade de existirem situações em que, apesar de o trabalhador dar o seu con-

do presente decreto-lei é considerada desemprego 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.”.

¹⁸ Em particular, quando o trabalhador promove a cessação do contrato de trabalho por resolução, invocando a existência de justa causa.

¹⁹ Artigo 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 220/2006. Adicionalmente, são também consideradas como de desemprego involuntário as situações de caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão.

²⁰ Artigo 9.º, n.ºs 2 e 3, do Decreto-Lei n.º 220/2006. No primeiro caso, a proteção de desemprego deverá ser garantida se o trabalhador provar ter proposto ação judicial contra o empregador impugnando o despedimento.

sentimento formal à cessação da relação de trabalho, tal não significa que o desemprego seja voluntário ou que mereça o seu acordo. Assim, a lei previu expressamente os casos em que, embora a cessação da relação laboral resulte de um acordo de revogação do contrato de trabalho celebrado entre ambas as partes, se entende que a perda do emprego é involuntária, conferindo ao trabalhador o direito à proteção no desemprego. O Decreto-Lei n.º 220/2006, no seu artigo 9.º, n.º 1, alínea d), qualifica também como desemprego involuntário os casos em que seja celebrado acordo de revogação nos termos previstos neste regime. Especificamente, o regime caracteriza como situação de desemprego involuntário as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo [i] que façam parte de um processo de redução de pessoal, quer por razões de reestruturação, viabilidade ou recuperação da empresa, quer ainda devido ao facto de a empresa se encontrar numa situação económica difícil, independentemente da sua dimensão²¹, [ii] com base em motivos que permitam o recurso ao despedimento coletivo ou ao despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos²² ou [iii] que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem uma diminuição do nível de emprego²³. Se o primeiro conjunto de situações depende de a situação da empresa ser apreciada pelo tribunal ou pelo Governo e não gera, por isso, a necessidade de impor maiores exigências ou limites, o mesmo não acontece com as restantes situações, em que o Governo e os tribunais não

²¹ Artigo 10.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto-Lei n.º 220/2006.

²² Artigo 10.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 220/2006.

²³ Artigo 10.º-A do Decreto-Lei n.º 220/2006.

têm intervenção direta, sendo, por isso, mais permeáveis a abusos e a situações de recurso fraudulento ao instituto da revogação.

Consciente destes riscos, a lei criou requisitos e limites específicos para os casos de cessação por acordo com base em motivos que permitam o recurso ao despedimento coletivo ou à extinção do posto de trabalho, bem como para os casos de cessação por acordo com vista ao reforço da capacidade técnica das empresas. No primeiro caso, apenas são consideradas as cessações que se enquadrem nos limites legalmente estabelecidos - nas empresas com até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até três trabalhadores ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio; nas empresas com mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores, inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio²⁴. Estes limites são aferidos por referência aos três anos anteriores, contados a partir da data de cessação do contrato, inclusive, e tendo em conta o número de trabalhadores da empresa no mês anterior à data de início do triénio, segundo o critério mais favorável²⁵. No segundo caso, regulado no artigo 10.º-A do Decreto-Lei n.º 220/2006, são consideradas as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo que visem o reforço da

²⁴ Criticando estes limites, defendendo que promovem o aumento dos conflitos e litígios laborais, incentivando as empresas a recorrerem ao despedimento uma vez esgotadas as respetivas quotas, com o correspondente aumento do custo do processo para a entidade empregadora e sem que daí resulte uma poupança para a Segurança Social, que garantirá o subsídio de desemprego aos trabalhadores despedidos, RUI VALENTE, “Direito do Trabalho e prestações de desemprego. A Segurança Social como outorgante fantasma na transacção laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 86, 2020, p. 96.

²⁵ Artigo 10.º, n.ºs 4 e 5, do Decreto-Lei n.º 220/2006.

qualificação e da capacidade técnica das empresas e não conduzam a uma diminuição do nível de emprego, entendendo-se como tal os casos em que a cessação do contrato é seguida da contratação de um novo trabalhador através de um contrato a tempo inteiro e sem termo, para um posto de trabalho correspondente ao exercício de uma atividade tecnicamente complexa, que envolva um elevado grau de responsabilidade ou que implique uma qualificação especial, até ao final do mês seguinte ao da cessação do contrato de trabalho. Neste caso, mantendo-se o nível de emprego, não se aplicam limites quantitativos.

3. Reforma antecipada

3.1. Fundamentação e regras gerais da reforma antecipada

Em Portugal, o regime de proteção nas eventualidades de invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de Segurança Social encontra-se previsto no Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, que surgiu na sequência da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro. De acordo com este diploma, a proteção nas eventualidades de invalidez e velhice é assegurada através de prestações pecuniárias mensais denominadas "pensão de invalidez" e "pensão de velhice"²⁶. O presente artigo refere-se ao evento de velhice, que ocorre quando o beneficiário atinge a idade mínima legalmente assumida como adequada para a cessação do exercício

²⁶ Artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 187/2007.

da atividade profissional²⁷, baseada numa presunção de que tal idade corresponde à idade “normal” para terminar a vida ativa²⁸. O reconhecimento do direito à pensão de velhice, cujo montante mensal corresponde ao produto da remuneração de referência pela taxa global de formação da pensão e pelo fator de sustentabilidade, quando aplicável²⁹, é requerido pelo beneficiário e depende do cumprimento do prazo de garantia³⁰, que é de 15 anos civis com registo de remunerações³¹, e de o beneficiário ter idade igual ou superior à idade normal de acesso à pensão de velhice, obtida de acordo com a evolução da esperança média de vida aos 65 anos³². O Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, reconhece que, em determinados casos, devido a diversos fatores, se justifica a antecipação da idade de acesso à proteção na eventualidade de velhice. Contudo, o Decreto-

²⁷ Artigo 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 187/2007.

²⁸ A idade mínima presumida pelo legislador como adequada para a cessação da atividade profissional “constitui o conceito chave basilar e a Estrela polar de todo o regime do acesso à proteção social de velhice em Portugal, porque transversal a todo o regime jurídico de tal contingência, conceito esse que está centrado na evolução da esperança média de vida e variará ao longo do tempo” (MÁRIO SILVEIRO DE BARROS, “O Regime Jurídico das Pensões de Velhice no Direito Português da Segurança Social”, e-*Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. III, no. 1, 2018, p. 169)

²⁹ Artigo 26.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 187/2007.

³⁰ Artigo 10.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 187/2007.

³¹ Artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 187/2007. Nos termos do disposto no artigo 12.º, n.º 1, para efeitos da totalização de períodos contributivos, são considerados os anos civis em que o total de dias com registo de remunerações seja igual ou superior a 120.

³² Artigo 20.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 187/2007. A idade normal de acesso à pensão de velhice é calculada de acordo com a fórmula

$$m_n = \sum_{i=2015}^n (EMV_{i-1} - EMV_{i-2}) \times 12 \times \frac{2}{3}$$

em que “m” corresponde ao número de meses a acrescentar à idade normal de acesso à pensão relativa a 2014, “n” corresponde ao ano de início da pensão e “EMV” corresponde à esperança média de vida aos 65 anos. A idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social é 66 anos e 4 meses em 2024 (Portaria n.º 292/2022, de 9 de dezembro) e 66 anos e 7 meses em 2025 (Portaria n.º 414/2023, de 7 de dezembro).

Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, fixa medidas especiais para antecipação do acesso à pensão de velhice, nomeadamente, em caso de carreiras contributivas muito longas³³, devido ao carácter particularmente penoso ou desgastante da atividade profissional exercida³⁴, reconhecido por lei, no âmbito de medidas temporárias de proteção específica de atividades ou empresas por razões conjunturais³⁵, ou em caso de desemprego involuntário de longa duração³⁶, remetendo, neste último caso, para outro diploma, e fixando o limite de idade em 57 anos³⁷.

Entende-se por desemprego de longa duração o desemprego que se prolonga para além do período de concessão do respetivo subsídio de desemprego, devendo a concessão desse subsídio ter cessado ou esgotado antes do acesso à pensão antecipada³⁸. O prolongamento

³³ Em regra, para beneficiários com idade igual ou superior a 60 anos e, pelo menos, 48 anos civis com registo de remunerações relevantes para cálculo da pensão (artigo 21.º-A do Decreto-Lei n.º 187/2007).

³⁴ É, nomeadamente, o caso dos trabalhadores das minas, da lavagem de minérios e dos trabalhadores da extração ou transformação primária de pedra, nos termos do Decreto-Lei n.º 195/95, de 28 de julho, ou dos comandantes e copilotos de aeronaves de transporte público comercial de passageiros, carga ou correio, nos termos do Decreto-Lei n.º 156/2009, de 9 de julho. Pode entender-se que este regime não é propriamente um regime de antecipação, mas sim a previsão da existência de regimes especiais de acesso à pensão de velhice em determinados casos, uma vez que nestes regimes, esta idade antecipada é a idade normal de acesso à pensão de velhice para estas atividades ou trabalhadores (MÁRIO SILVEIRO DE BARROS, “O Regime Jurídico das Pensões de Velhice no Direito Português da Segurança Social”, cit., p. 180).

³⁵ Artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 187/2007.

³⁶ Artigo 20.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 187/2007.

³⁷ Artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 187/2007.

³⁸ MÁRIO SILVEIRO DE BARROS, “O Regime Jurídico das Pensões de Velhice no Direito Português da Segurança Social”, cit., p. 181.

De acordo com o artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, o período de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego inicial é estabelecido em função da idade do beneficiário e do número de meses com registo de remunerações no período imediatamente anterior à data do desemprego. Para beneficiários com idade igual ou superior a 50 anos, este período varia entre 270 dias e 540 dias, e pode

da situação de desemprego é um fator que dificulta a empregabilidade do beneficiário, o que, juntamente com o aumento da idade, aumenta a probabilidade de manutenção da situação de desemprego para além do período em que são garantidas as prestações de desemprego, apesar de o beneficiário ainda se encontrar em idade ativa, o que gera a necessidade de articulação destas regras com as regras de acesso à pensão de velhice. Por este motivo, para os trabalhadores mais velhos, que estão desempregados há mais tempo, a lei define condições especiais e mais favoráveis de acesso à pensão de velhice que lhes permitem reformar-se mais cedo, em desvio da idade geral de acesso a esta prestação. Assim, em situações devidamente comprovadas de desemprego de longa duração e depois de esgotado o período inicial do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego, o Decreto-Lei n.º 220/2006 estabelece a possibilidade de os beneficiários acederem à pensão de velhice, antecipando a idade de acesso. Concretamente, a idade de acesso à pensão por velhice é antecipada para 62 anos para os beneficiários que tenham cumprido o período de garantia legalmente exigido e que tenham 57 anos ou mais à data do desemprego³⁹. A idade de acesso à pensão de velhice é também antecipada para os 57 anos para os beneficiários que, à data do desemprego, tenham cumulativamente 52 ou mais anos de idade e uma carreira contributiva de, pelo menos, 22 anos

ser majorado em 60 dias por cada cinco anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos.

³⁹ Conforme referido no Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 09/06/2017, Processo n.º 00649/15.7BEPRT (<http://www.dgsi.pt>), “No regime de antecipação da pensão de velhice nas situações de desemprego involuntário de longa duração, os pressupostos que permitem essa antecipação são reportados “à data do desemprego”, não à data da apresentação do pedido ou da atribuição”.

civis com registo de remunerações. Antes dos 62 anos de idade, podem aceder à pensão de velhice os beneficiários que tenham cumprido o período de garantia exigido por lei e tenham idade igual ou superior a 57 anos à data do desemprego, se à data do desemprego tiverem pelo menos 22 anos civis com registo de remunerações⁴⁰.

3.2. Limites aplicáveis

No entanto, estas medidas implicam um aumento significativo de custos para o sistema de segurança social, razão pela qual a antecipação da idade de acesso à pensão de reforma está, na maior parte das vezes, associada a um agravamento do cálculo da pensão, através da definição de fatores de redução. Concretamente, quando o acesso à pensão de velhice ocorre antes dos 62 anos de idade, é aplicado um fator de redução ao montante da pensão estatutária, previsto no diploma que estabelece a flexibilização da idade legal de acesso à pensão de velhice, em função do número de anos de antecipação em relação aos 62 anos de idade, sendo que o número de anos de antecipação a considerar para a determinação da taxa global de redução para o cálculo da pensão é reduzido em um ano por cada período de três anos que ultrapasse os 32 anos de carreira contributiva aos 57 anos de idade. Por outro lado, para evitar situações em que os beneficiários possam acordar a cessação do contrato de trabalho com as respetivas entidades empregadoras na expectativa de, findo o período de concessão do subsídio de desemprego, acederem antecipadamente à pensão de reforma por velhice, invocando fraudulentamente

⁴⁰ Artigo 57.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, n.os 2, 3 e 4.

os motivos acima referidos que permitem o acesso à proteção na eventualidade de desemprego, o legislador estabeleceu limites a esta antecipação, fixando fatores de redução da pensão quando a situação de desemprego resulte da cessação do contrato de trabalho por acordo. De acordo com o n.º 4 do artigo 58.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, quando a situação de desemprego decorre da cessação do contrato de trabalho por acordo, é aplicado um fator de redução adicional⁴¹ ao montante da pensão, que é anulado quando o beneficiário atinge a idade normal de acesso à pensão. Trata-se de uma forma de desencorajar a utilização de acordos de cessação negociados entre trabalhadores e empregadores como forma de permitir o acesso antecipado a uma pensão de reforma.

4. Bibliografia citada:

BARROS, Mário Silveiro de

“O Regime Jurídico das Pensões de Velhice no Direito Português da Segurança Social”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. III, n.º 1, 2018, pp. 165-182.

LEITÃO, Luís Menezes

Direito do Trabalho, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

⁴¹ O fator de redução é calculado usando a fórmula $1 - (n \times 0,25\%)$ em que n corresponde ao número de meses de antecipação entre os 62 anos e a idade normal de acesso à pensão de velhice em vigor (artigo 58.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 220/2006).

— LOUREIRO, João Carlos

“Malhas que o (des)emprego tece: nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial”, VV.AA.: *Para Jorge Leite*, volume I, Coord. JOÃO REIS *et al*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 469-489.

MATIAS, Cláudia Isabel Ferraz Dias

“Cessaçãõ do Contrato de Trabalho e Prestações de Desemprego: análise e reflexãõ sobre o conceito de “desemprego involuntário”, *Questões Laborais*, 50, 2017, pp. 121-151.

MARTINEZ, Pedro Romano

Direito do Trabalho, 11.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023.

— VALENTE, Rui

“Direito do Trabalho e prestações de desemprego. A Segurança Social como outorgante fantasma na transacção laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 86, 2020, pp. 85-100.

XAVIER, Bernardo Lobo / MARTINS, Pedro Furtado / CARVALHO, António Nunes de / VASCONCELOS, Joana

Manual de Direito do Trabalho, 4.^a edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2020.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa