



Senhor Secretário de Estado da Segurança Social

Excelência,

A FEPICOP – Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas, pessoa colectiva nº 503 661 902, com sede na Praça de Alvalade, 6, 6º andar frente, em 1700-036 Lisboa, vem expor e solicitar a Vossa Excelência o seguinte:

Consoante decorre do quadro legal em vigor, a celebração de acordos revogatórios de contrato de trabalho que possibilitam o acesso ao subsídio de desemprego está sujeita aos limites quantitativos previstos nos nºs 4 e 5 do artigo 10º do Decreto-Lei nº 220/2006, de 3 de Novembro, republicado pelo Decreto-Lei nº 72/2010, de 18 de Junho.

A este respeito esta Federação tem vindo a ser contactada por várias empresas que, estando integradas no âmbito de um grupo económico, consideram mais ajustado à respectiva realidade empresarial que a contagem e gestão daqueles limites aplicáveis à revogação de contratos de trabalho por mútuo acordo, nas empresas que integram o aludido grupo, passe a ser efectivada de forma integrada.

Na verdade e no entender de tais grupos económicos, em vez da determinação da “quota” em apreço ser feita, como actualmente, de forma individualizada, empresa a empresa e sem se atribuir, portanto, qualquer relevância à realidade mais ampla em que cada uma delas se integra, deveria passar a ter-se presente a “quota” do grupo, obtida de acordo com o número total dos trabalhadores das várias empresas que o compõem. Tal “quota”, cujo número total é necessariamente igual à soma do número individualmente obtido por cada uma das sociedades do grupo, passaria a ser susceptível de utilização pelo grupo no seu todo, numa óptica de gestão integrada.

Trata-se, a nosso ver, de uma pretensão perfeitamente legítima e justificada, pelo que nos permitimos solicitar que a mesma seja devidamente ponderada e analisada, alterando-se o actual entendimento que a este respeito tem vindo a ser adoptado e que desconsidera a circunstância de as empresas se encontrarem em relação de domínio e em relação de grupo (cf. artigos 486º e 488 e seguintes do Código das Sociedades Comerciais).



Realça-se, aliás, que a solução defendida não gera qualquer encargo acrescido à Segurança Social, uma vez que o somatório dos casos em que, em tal cenário, teria de ser atribuído o subsídio de desemprego, nunca excederia a totalidade de subsídios a conceder caso cada uma das várias empresas do grupo recorresse, individualmente, à revogação de contratos de trabalho, por mútuo acordo, com direito àquela prestação social.

Certo é que a solução que se preconiza permitiria que uma das sociedades do grupo, designadamente uma empresa na área da construção, que se depara com as graves dificuldades económicas e financeiras que o Sector atravessa, pudesse aferir o número de acordos revogatórios possíveis, nos termos e para os efeitos do artigo 10º do Decreto-Lei nº 220/2006, tendo como referência o grupo empresarial que integra, ficando simultaneamente diminuído o número de acordos com acesso a subsídio de desemprego a celebrar pelas restantes sociedades de tal grupo.

Refira-se ainda e a reforçar a razão de ser do que se solicita, que a equiparação do conceito de empresa, referenciado nos nºs 4 e 5 do artigo 10º do Decreto-Lei nº 220/2006, ao de grupo económico, tal como definido nas alíneas c) e d) do artigo 482º do Código das Sociedades Comerciais para as sociedades em relação de domínio e em relação de grupo, tem lugar em várias áreas do quadro legislativo, designadamente no laboral e fiscal.

A título meramente exemplificativo, salienta-se que, nos termos do artigo 334.º do Código do Trabalho, a sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo, com a entidade empregadora, é solidariamente responsável pelos créditos emergentes de contrato individual de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencidos há mais de três meses.

Ainda no âmbito do Código do Trabalho, no cômputo dos três anos de prazo máximo de contratação a termo são considerados os contratos celebrados com o mesmo empregador ou sociedades que com ele se encontrem em relação de domínio ou de grupo (cf. nº 5 do art. 148º). Por outro lado, os trabalhadores a quem seja atribuída pensão antecipada de velhice, não podem acumular a respectiva pensão com o exercício de trabalho ou actividade a qualquer título, com ou sem remuneração, na mesma



empresa ou noutra empresa do mesmo grupo empresarial, por um período de três anos a contar da data do acesso à pensão antecipada (cf. n.º 3 do art. 62º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio).

Mais recentemente e quanto às situações relativas à actividade profissional prestada ao abrigo de diversos vínculos contratuais, as normas dos artigos 129.º e 140.º (n.º 2) do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social estabelecem determinados direitos e obrigações para trabalhadores e empregadores que pertençam ao mesmo agrupamento empresarial. A este respeito e de acordo com a circular nº 1 de 28-03-2011, da Direcção Geral da Segurança Social, entende-se por agrupamento empresarial as sociedades coligadas previstas nas alíneas c) e d) do artigo 482º do Código das Sociedades Comerciais, ou seja, as sociedades em relação de domínio e as sociedades em relação de grupo.

No âmbito da legislação fiscal, também o Código do IRS considera que a totalidade da indemnização paga ao trabalhador por cessação do vínculo laboral ficará sujeita a tributação, caso seja criado novo vínculo, no período de 24 meses subsequentes à cessação do contrato, com o mesmo empregador ou qualquer outra entidade que com ele esteja em relação de domínio ou de grupo, independentemente da respectiva localização geográfica (cf. conjugação da alínea b) do n.º 4 com o n.º 10 do artigo 2º).

A terminar salienta-se que a adopção do entendimento que se solicita tem igualmente a vantagem de permitir ao grupo gerir, de uma forma mais operacional e adequada, a reestruturação que ao longo do tempo se revela necessária em cada uma das empresas, em vez de, esgotada a possibilidade de recurso à via consensual com acesso a subsídio de desemprego por parte de uma empresa, esta ter de recorrer ao processo unilateral e fortemente regulamentado do despedimento colectivo.

Com efeito, é precisamente a um tal processo, efectuado com os mesmos fundamentos subjacentes à celebração de acordos baseados em circunstâncias económicas ou de mercado, mas com custos significativamente acrescidos, que se pretende obviar sempre que possível, pelas repercussões fortemente negativas que o mesmo implica para a empresa, para os trabalhadores e para o mercado em geral.



Realça-se, ainda, que se trata de “desemprego involuntário” em ambas as situações, pelo que nos parece absolutamente irrelevante para a Segurança Social que os trabalhadores tenham acesso à prestação do subsídio de desemprego pela modalidade de rescisão por mútuo acordo, no âmbito da reestruturação empresarial ou, em alternativa, do despedimento colectivo.

Face a todo o exposto e atenta a importância do entendimento acima descrito para um número muito significativo de empresas do sector da construção, reiteramos a pretensão de que, com a maior urgência possível, as quotas estabelecidas nos n.ºs 4 e 5 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006 passem a ser definidas sem ultrapassarem os limites actualmente previstos, mas tendo em conta o número global de trabalhadores existentes nas sociedades em relação de domínio e em relação de grupo, de modo a permitir que a gestão da quota obtida seja efectuada de forma integrada, tendo presente a realidade de cada uma das empresas que integra o grupo.

Convictos de que à solicitação apresentada será prestada a atenção que o assunto se nos afigura merecer, apresentamos a Vossa Excelência os nossos mais respeitosos cumprimentos.

O Presidente da Direcção

(Ricardo Pedrosa Gomes)

S/00139/2011-14.11.2011