

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 1. INTRODUÇÃO

Conheça os direitos e as obrigações inerentes aos vários tipos de contrato laboral, assim como as várias modalidades de despedimentos.

### 2. TIPOS DE CONTRATOS QUE EXISTEM

O Código do Trabalho prevê diversas tipologias de contratos de trabalho. Fique a conhecê-las.

### 3. PERÍODO EXPERIMENTAL

Saiba quanto tempo pode durar o período experimental e quais os seus direitos.

### 4. MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Conheça os seus direitos e procedimentos necessários em caso de despedimento.

### 5. COMO CALCULAR AS INDEMNIZAÇÕES A QUE TEM DIREITO

Saiba como pode fazer as contas em caso de indemnização por despedimento.

### 6. SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

Se ficou desempregado por razões alheias à sua vontade pode ter direito ao subsídio de desemprego. Conheça as regras.

## 1. INTRODUÇÃO

Todos têm direito ao trabalho. É assim que está consagrado na Constituição Portuguesa o direito de acesso a uma profissão, a um emprego. No entanto, e apesar desse direito, a verdade é que as condições, os benefícios, as obrigações e os processos que regulamentam a relação entre trabalhador e entidade empregadora podem diferir de caso para caso consoante o tipo de contrato de trabalho que é celebrado. Por isso mesmo e tendo em conta a diversidade de vínculos laborais que estão previstos no [Código do Trabalho](#), o Saldo Positivo elaborou um guia sobre os direitos e as obrigações inerentes aos vários tipos de contrato laboral.

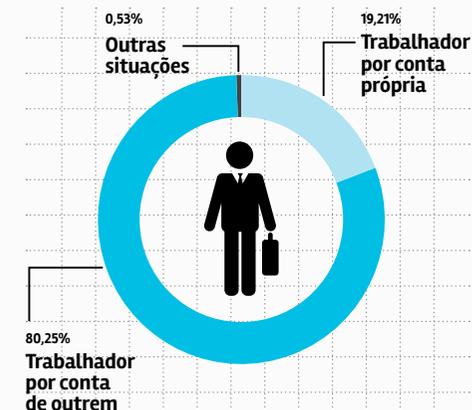


### IDEIA-CHAVE: O QUE É UM CONTRATO DE TRABALHO E PARA QUE SERVE?

É um documento escrito onde consta o vínculo assumido entre o funcionário e a entidade patronal, em que o primeiro se compromete a prestar os seus serviços à empresa mediante o pagamento de um salário acordado.



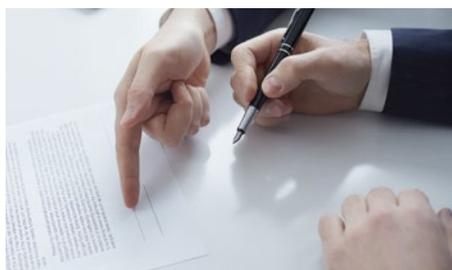
## QUAL É A SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES



Fonte: Estatísticas de Emprego, INE, dados de 2014.  
Nota: os valores apresentados têm em conta o universo da população portuguesa empregada

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 2. TIPOS DE CONTRATOS QUE EXISTEM



#### 1 Contrato a termo certo

→ O contrato a termo certo dura pelo período acordado, mas não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes. A duração máxima do contrato pode ser reduzida para 18 meses, caso se trate de pessoa à procura de primeiro emprego, ou para dois anos, caso se trate de um empregado de longa duração, ou se a empresa a contratar esteja a começar ou a lançar uma nova atividade e tenha menos de 750 trabalhadores.

→ Decorrido o período máximo estipulado pode haver lugar a mais duas renovações extraordinárias, sendo que cada uma não pode exceder 12 meses. Este regime foi aprovado em novembro de 2013 e dura até 31 de dezembro de 2016.



#### SAIBA AINDA QUE...

As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação. Caso isto não fique estipulado, o contrato renova-se por igual período.

#### 2

#### Contrato a termo incerto

→ As empresas podem celebrar contratos sem um prazo definido com os seus trabalhadores nas seguintes situações: substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que esteja em licença sem vencimento; no caso de atividades sazonais ou tenha uma obra, projeto ou outra atividade temporária.

→ Este contrato irá durar o tempo necessário para a conclusão do trabalho para o qual o trabalhador foi contratado, mas nunca poderá ser superior a seis anos.

→ O empregador terá de comunicar a cessação do contrato com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias, consoante a duração do contrato.



#### SAIBA AINDA QUE...

O contrato a termo incerto converte-se em contrato sem termo, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada

na comunicação do empregador ou, na falta desta, 15 dias após a verificação do termo.

#### 3

#### Contrato sem termo

→ Estes contratos não têm uma duração previamente fixada pelas partes e podem durar indeterminadamente, só cessando nos termos da Lei. Segundo o Código do Trabalho, considera-se contrato de trabalho sem termo desde que não seja um trabalho temporário ou em que falte a redução a escrito das datas de celebração do contrato, início do trabalho bem como do seu termo.

→ Podem converter-se em contrato de trabalho sem termo os contratos a termo certo em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações; e os contratos a termo incerto quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador.



#### SAIBA AINDA QUE...

Mais de 78% dos portugueses que trabalham por conta de outrem têm um contrato sem termo.

#### QUAL É O TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO MAIS COMUM?

Fonte: Pordata, dados de 2014  
Nota: Os valores apresentados têm em conta o universo dos trabalhadores portugueses que trabalham por conta de outrem e estão expressos em milhares

2 836,5  
Contrato de trabalho permanente/sem termo

644,4  
Contrato de trabalho a prazo/ com termo

130,1  
Outras situações



## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 2. TIPOS DE CONTRATOS QUE EXISTEM

#### 4 Contrato a tempo parcial

→ Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que corresponda a um período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo. Caso não haja um período normal de trabalho, considera-se uma média no período de referência. O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, por mês ou por ano, devendo estar estabelecido por acordo.

→ O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. O trabalhador pode cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.

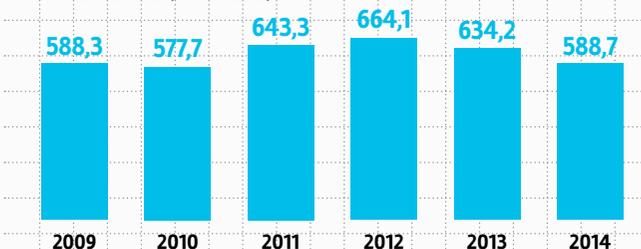


#### SAIBA AINDA QUE...

O contrato de trabalho a tempo parcial deverá estar escrito e conter informações como: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo. Sempre que não tiver forma escrita, considera-se contrato a tempo completo

#### QUANTAS PESSOAS TRABALHAM A TEMPO PARCIAL?

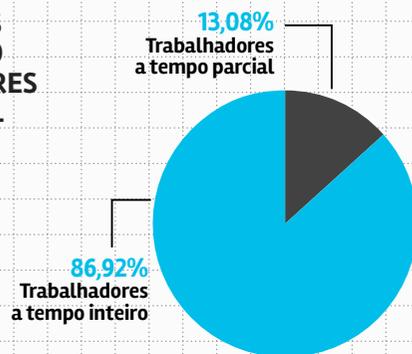
Nº de trabalhadores (em milhares)



Fonte: Estatísticas de Emprego do INE

#### TRABALHADORES A TEMPO INTEIRO VS TRABALHADORES A TEMPO PARCIAL

Nota: Os valores apresentados têm em conta o universo da população portuguesa empregada.  
Fonte: Estatísticas de Emprego do INE



### 3. PERÍODO EXPERIMENTAL



#### O que é?

O período experimental, que conta para a antiguidade do trabalhador, corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a permitir a avaliação do interesse na sua manutenção. Este não é obrigatório, podendo ser excluído por acordo escrito entre as partes.

#### Quanto pode durar?

No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental pode durar 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias

para quem exerça cargos de complexidade técnica e elevada responsabilidade ou 240 dias para os que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

Nos contratos a termo certo o período experimental pode durar 30 dias, no caso de ter duração igual ou superior a seis meses ou 15 dias em caso de menos do meio ano de duração.

#### Quais os direitos?

Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio ou invocação de justa causa, mas não há lugar a indemnização. No entanto, se o empregador quiser denunciar o contrato e o período de experimentação durar há mais de 60 dias, o primeiro terá de fazer um aviso prévio de sete dias. Se o contrato durar mais de 120 dias, o aviso prévio passa para 15 dias.

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 4. MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

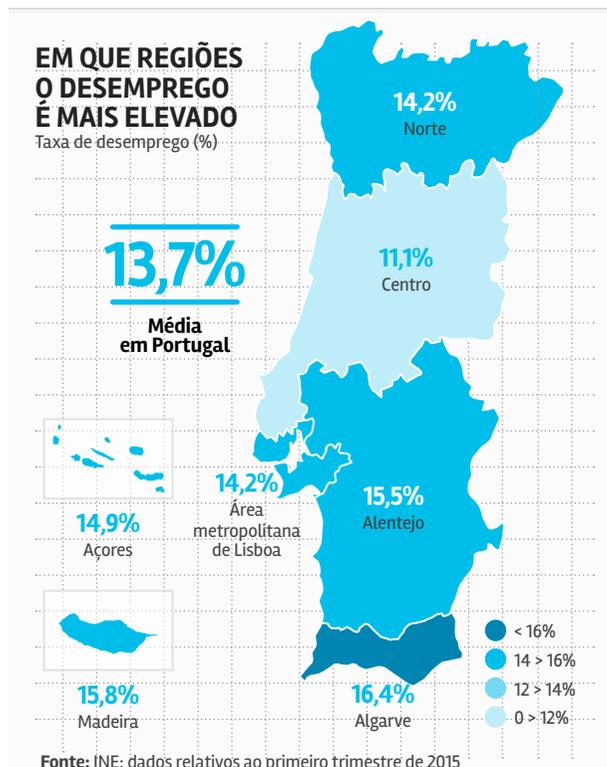
O contrato de trabalho pode cessar por caducidade, revogação, despedimento por justa causa, despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho, por inadaptação, por resolução do trabalhador ou por denúncia do trabalhador.



#### IDEIA- CHAVE: QUANDO O DESPEDITAMENTO NÃO É LEGAL...

O despedimento por iniciativa do empregador é ilícito sempre que for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, se não existir uma justificação e nos casos das trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial.

Se for declarado despedimento ilícito, o empregador terá de indemnizar o trabalhador pelos danos causados ou reintegrar o trabalhador na empresa. Caso se trate de um despedimento com justa causa que não tenha seguido as diligências corretas no Código de Trabalho, o trabalhador terá direito a indemnização correspondente a metade do valor da compensação devida por despedimento ilícito.



#### 1 Cessação por caducidade

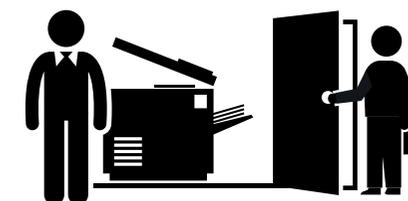
##### DEFINIÇÃO:

O contrato pode caducar por três motivos: verificando-se o seu termo, por impossibilidade de o trabalhador prestar o serviço ou de o empregador o receber, e, por fim, em caso de reforma por velhice ou invalidez.

##### COMO PROCEDER:

Os procedimentos a implementar variam consoante o tipo de contrato.

**a) Contrato a termo certo** Nos casos em que termina o prazo do contrato (contratos a termo certo) e tanto o trabalhador ou o empregador tiverem vontade de cessar o contrato devem comunicar à outra parte essa vontade por escrito, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar. Se for o empregador a não querer renovar contrato, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo, de acordo com o artigo 344.º



da [Lei n.º 69/2013](#), publicada em agosto de 2013 e que ajustou o valor da indemnização devida pela cessação do contrato de trabalho.

**b) Contrato a termo incerto** Como já foi acima referido, o contrato a termo incerto caduca quando o empregador, prevendo que o trabalho está a concluir-se, comunique a cessação ao funcionário. Nestes casos, o trabalhador terá direito à seguinte indemnização: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo durante os primeiros três anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano subsequente.

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 4. MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



#### 2 Cessação de contrato de trabalho por acordo

##### DEFINIÇÃO:

O empregador e o trabalhador podem terminar o contrato por acordo entre as partes.

##### COMO PROCEDER:

Nestas situações é necessário que haja um acordo de revogação assinado por ambas as partes e cada uma deve ficar com um exemplar. O documento tem de mencionar a data de celebração a partir de quando é que produz efeitos.

O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação até sete dias depois de o ter assinado, mas terá de ser por comunicação escrita, de preferência por carta registada com aviso de receção.

#### 3 Despedimento por iniciativa do empregador com justa causa

##### DEFINIÇÃO:

Para que seja possível ao empregador despedir é necessário haver facto imputável ao trabalhador, ou seja, justa causa para o despedimento. Constitui justa causa o comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne impossível continuar no trabalho. Assim, é possível despedir com justa causa caso o trabalhador:

- Desobedeça a ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Viole direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provoque repetidamente conflitos com outros trabalhadores;
- Dê falsas declarações relativas a faltas;
- Dê faltas não justificadas e que determinem prejuízos para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo.
- Também é considerado despedimento com justa causa, se o trabalhador quebrar as regras de segurança e saúde no trabalho ou que tenha uma redução anormal de produtividade.



##### COMO PROCEDER:

O empregador deverá comunicar, por escrito, ao trabalhador a intenção de o despedir, juntando nota de culpa com descrição dos factos que lhe são imputados. Com esta notificação, o empregador pode suspender o trabalhador mantendo o pagamento do salário. A suspensão pode ser determinada nos 30 dias antes à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que a presença do trabalhador é inconveniente e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa. O trabalhador tem 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, também por escrito.

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 4. MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### 4 Despedimento coletivo

##### DEFINIÇÃO:

Por despedimento coletivo considera-se a cessação de contratos de trabalho, de uma só vez ou ao longo de três meses, que abranja, pelo menos, dois (micro ou pequena empresa) ou cinco trabalhadores (grande empresa), desde que signifique o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura, ou redução de trabalhadores por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

##### COMO PROCEDER:

1. O empregador deverá comunicar esta intenção à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores. Nesta comunicação devem constar os motivos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal, os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir, o tempo ao longo do qual o despedimento irá ocorrer e o método de cálculo da compensação. Se não existir nenhuma destas entidades, o empregador terá de fazer esta comunicação por escrito a cada um dos trabalhadores abrangidos.
2. Os trabalhadores têm cinco dias úteis, após a receção, para designar uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

#### NÚMERO DE PROCESSOS DE DESPEDIMENTOS COLETIVOS EM 2014



695

Um valor que representa uma queda de 50% face ao ano anterior

#### NÚMERO DE TRABALHADORES DESPEDIDOS EM 2014



6.216

Um valor que representa uma queda de 32% face o ano anterior

3. O empregador deverá enviar a esta comissão os elementos de informação anteriormente discriminados e depois enviar uma cópia ao serviço do ministério responsável pela área laboral.
4. Nos cinco dias seguintes, o empregador deve promover uma fase de informações e negociações com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, assim como outras medidas possíveis para que se reduza o número de trabalhadores a despedir, como a suspensão de contratos de trabalho ou redução de períodos normais de trabalho, entre outros.

5. Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a comunicação de intenção de despedimento coletivo, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, explicando o motivo, a data de cessação do contrato e o valor da indemnização.
6. Nesta altura, o empregador deverá ainda enviar a ata das reuniões de negociação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e à estrutura representativa dos trabalhadores.

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 4. MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### 5 Despedimento por extinção do posto de trabalho

##### DEFINIÇÃO:

Considera-se extinção do posto de trabalho quando o despedimento é corroborado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Esta modalidade de despedimento só poderá acontecer mediante alguns fatores, como: os motivos do despedimento não podem ser atribuídos nem ao empregado nem ao empregador, não pode existir contratos de trabalho a termo para tarefas semelhantes às do trabalhador que vai ser despedido e não pode haver despedimento coletivo.



##### CAIXA IDEIA-CHAVE: QUAIS SÃO OS CRITÉRIOS QUE MAIS PESAM?

No caso de existirem vários trabalhadores na mesma situação, os critérios de decisão são, por ordem, pior avaliação de desempenho, menores habilitações académicas e profissionais, que acarrete mais custos para a empresa, menos experiência na função e menor antiguidade na empresa. Veja a legislação sobre esta questão [aqui](#).

##### COMO PROCEDER:

O empregador terá de comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou sindical, a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos, os trabalhadores a despedir e os critérios de escolha.

Dez dias depois desta comunicação, a estrutura representativa dos trabalhadores e o trabalhador podem transmitir ao empregador o seu parecer. Passados cinco dias o empregador pode proceder ao despedimento. Esta decisão tem de ser proferida por escrito, num documento onde devem constar o motivo da extinção do posto de trabalho, prova dos critérios de escolha, o montante, a forma e quando é que tem lugar o pagamento da indemnização e a data de cessação do contrato.

#### 6 Despedimento por inadaptação

##### DEFINIÇÃO:

O despedimento por inadaptação tem de ser promovido pelo empregador. Podem existir várias situações consideradas de inadaptação, como redução continuada de produtividade ou qualidade, avarias repetidas nos meios afetos aos postos de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador ou de terceiros. Também pode ser considerada inadaptação os casos em que o trabalhador tenha competências técnicas ou de direção e não cumpram os objetivos previamente acordados por escrito.



##### COMO PROCEDER:

- 1º O empregador terá de informar o trabalhador da modificação substancial da prestação. Este terá um prazo superior a cinco dias para se pronunciar por escrito e, consequentemente, o empregador tem de comunicar, por escrito, ordens e instruções adequadas à execução do trabalho.
- 2º Em caso de despedimento por inadaptação, o empregador terá de comunicar, por escrito, ao trabalhador e à associação sindical a intenção de o despedir, indicando os motivos, as modificações introduzidas no posto de trabalho e comprovativos de formação e de redução de produtividade. O trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores têm 10 dias para transmitir ao empregador o seu parecer.
- 3º Após receção deste parecer, o empregador tem 30 dias para proceder ao despedimento, que terá de ser por escrito e conter as seguintes informações: motivo da cessação de trabalho, o montante da indemnização e quando é que será paga, e a data de cessação do contrato.

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 4. MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### 7 Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

##### DEFINIÇÃO:

Caso exista justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato. Por justa causa, entende-se:

- Falha do pagamento pontual da retribuição que se prolongue por mais de 60 dias,
- Violação dos direitos dos trabalhadores,
- Aplicação de sanção abusiva, falta de condições de trabalho ou ofensa à integridade física ou moral do trabalhador.

##### COMO PROCEDER:

O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato por escrito com indicação dos fatos que a justificam, nos 30 dias seguintes ao conhecimento dos fatos. Quando o motivo for a falta culposa do pagamento da retribuição, este prazo conta-se a partir do fim dos 60 dias ou da declaração do empregador. O empregador pode exigir o reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, haver um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a cessação do contrato.



##### IDEIA-CHAVE: INDEMNIZAÇÃO

O trabalhador tem direito a indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que esta nunca poderá ser inferior a três meses de salário.



#### 8 Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

##### DEFINIÇÃO:

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de haver justa causa.

##### COMO PROCEDER:

O trabalhador terá de comunicar ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha dois anos ou mais de dois anos de antiguidade, respetivamente. Caso o cargo seja de administração ou direção, o contrato de trabalho pode ditar que este prazo seja aumentado até seis meses.

Se o contrato for a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante o contrato dure há seis meses ou menos. Se não cumprir este prazo, o trabalhador deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados.



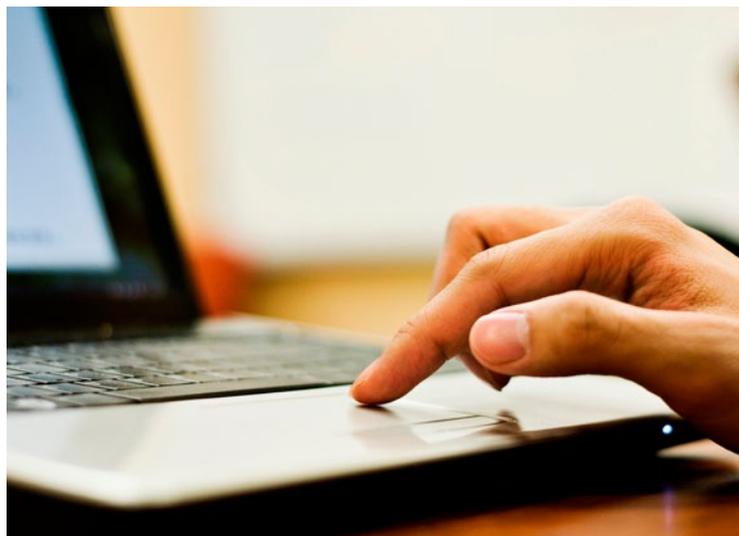
##### IDEIA-CHAVE: TOME NOTA

Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência. O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, mas só pode ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador.

## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 5. COMO CALCULAR AS INDEMNIZAÇÕES A QUE TEM DIREITO

Desde 2011 que as compensações a atribuir aos trabalhadores em caso de despedimento têm vindo a sofrer cortes. Se até essa altura as regras eram simples (cada trabalhador tinha direito a uma compensação equivalente a um mês de salário por cada ano de antiguidade na empresa), hoje o cálculo das indemnizações a atribuir são mais complexos podendo envolver diferentes parcelas (30 dias, 20 dias, 18 dias e 12 dias), consoante a data do contrato do trabalhador. Se tiver dúvidas consulte o [simulador de compensações da Autoridade para as Condições do Trabalho](#).



#### a) CONTRATOS ANTERIORES A NOVEMBRO DE 2011:

Em caso de cessação de contrato a termo (certo ou incerto) com data de início anterior a novembro de 2011, a indemnização é calculada da seguinte forma:

- No período de contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da indemnização corresponde a 30 dias de retribuição por cada ano de duração de contrato.
- No período entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano completo.
- Já o período de duração de contrato a partir de outubro de 2013, o valor da compensação é calculado da seguinte forma: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo nos primeiros três anos; nos anos seguintes considera-se 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano.

#### b) CONTRATOS APÓS NOVEMBRO DE 2011:

Em caso de cessação de contrato a termo (certo ou incerto) com data de início depois de novembro de 2011, a indemnização é calculada da seguinte forma:

- No período de contrato até 31 de outubro de 2012, o montante de indemnização corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- A partir de novembro de 2013, a compensação corresponde à soma dos seguintes montantes: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo, durante os primeiros três anos do contrato. Nos anos seguintes, considera-se 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo.



#### IDEIA-CHAVE: CONHEÇA OS LIMITES DAS INDEMNIZAÇÕES

Existe um valor máximo para a retribuição mensal que serve de cálculo para determinar as compensações. O teto é 10.100 euros (20 vezes a retribuição mínima mensal). Por exemplo, a indemnização de um trabalhador que receba 11.000 euros será calculada com base numa remuneração mensal de 10.100 euros. Além disso, as indemnizações não podem ser superiores a 12 vezes o ordenado do funcionário, nem exceder 240 vezes o valor do salário mínimo (121.200 euros)



## GUIA DE TRABALHO: CONHEÇA OS VÁRIOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

### 6. SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

#### O QUE É?

O subsídio de desemprego é uma prestação da Segurança Social, paga em dinheiro, que se destina a compensar a perda das remunerações de trabalho. Para ter direito a este subsídio é necessário que tenha ficado involuntariamente desempregado e que esteja inscrito no Centro de Emprego.

#### QUEM TEM DIREITO AO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO?

Têm direito ao subsídio de desemprego os trabalhadores que tiveram um contrato de trabalho e que descontaram para a Segurança Social, ou que tenham contrato suspenso por salários em atraso. Também se incluem: os pensionistas de invalidez desempregados que passem a ser considerados aptos para trabalho, trabalhadores do serviço doméstico a tempo inteiro e com contrato, trabalhadores agrícolas, gestores que, à data da nomeação, pertencessem ao quadro

da empresa há pelo menos um ano e ex-militares em regime de contrato e em regime de voluntariado.

#### QUAL É O PRAZO DE GARANTIA?

Para ter direito ao subsídio de desemprego é necessário cumprir o prazo de garantia. Ou seja, tem de ter trabalhado como contratado e descontado para a Segurança Social durante, pelo menos, 360 dias nos dois anos anteriores à data em que ficou desempregado. Se tiver trabalhado menos dias, pode ter direito ao [Subsídio Social de Desemprego](#).

Para o prazo de garantia contam todos os dias que trabalhou como contratado, os dias que trabalhou no mês em que foi despedido, os dias de férias pagos, mas não gozados, os dias em que esteve a receber subsídios no âmbito da doença e parentalidade, dias que trabalhou num país da União Europeia ou outros países com que Portugal tenha acordos de Segurança Social.

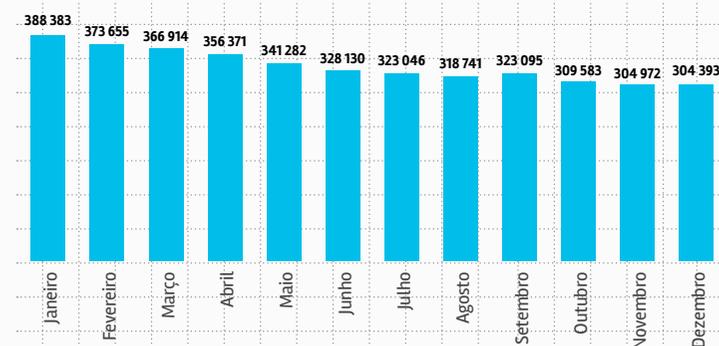
#### QUANTO SE RECEBE?

Recebe 65% da remuneração de referência, no entanto há limites máximos e mínimos. O valor mensal do subsídio de desemprego nunca poderá ser superior a 75% da remuneração líquida que auferia e, no caso dos ex-pensionistas de invalidez, o valor máximo do subsídio é o valor da pensão que recebiam. Se o subsídio de desemprego tiver sido pedido após abril de 2012, o valor máximo da prestação não pode ser superior a 1.048,05 euros (duas vezes o valor do IAS).

Por outro lado, o valor do subsídio de desemprego não pode ser inferior a 419,22 euros (valor do IAS). Mas nos casos em que a remuneração de referência seja inferior ao IAS, o valor do subsídio é igual ao menor dos seguintes valores: IAS ou valor líquido da remuneração de referência. Saiba mais no [Guia Prático do Subsídio de Desemprego, da Segurança Social](#)

#### QUANTAS PESSOAS ESTÃO A RECEBER O SUBSÍDIO DE DESEMPREGO?

Evolução ao longo do ano de 2014 do n.º de beneficiários



Fonte: Segurança Social

#### QUANTO TEMPO AS PESSOAS DESEMPREGADAS DEMORAM A ENCONTRAR TRABALHO?



Fonte: Pordata, dados de 2014

Nota: Os dados apresentados têm em conta o universo da população desempregada