

RIDT

ANO III / DEZEMBRO 2023 / Nº 5
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



CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REMISSÃO ABDICATIVA

*TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT
AND ABDICATIVE REMISSION*

Luís Manuel Teles de Menezes Leitão

Sumário: 1. Generalidades; 2. A questão da remissão abdicativa aquando da cessação do contrato de trabalho; 3. A alteração da Lei 13/2023; 4. Conclusão.

Resumo:

O presente artigo analisa as consequências da proibição da remissão abdicativa dos créditos laborais, após a extinção do contrato de trabalho, resultante da alteração efectuada pela Lei 13/2023, de 3 de Abril, ao art. 337º do Código do Trabalho.

Abstract:

This article analyzes the consequences of the prohibition of the abdicative remission of labour claims, after the termination of the employment contract, resulting from the amendment made by Law 13/2023, of April 3, to Section 337 of the Labour Code.

1. Generalidades

No presente texto, iremos examinar a alteração efectuada pela Lei 13/2023, de 3 de Abril, que se traduziu na introdução da proibição da remissão abdicativa dos créditos laborais em caso de cessação

do contrato de trabalho, salvo se a mesma resultar de transacção judicial.

Genericamente as alterações resultantes da Lei 13/2023 traduzem-se no aumento dos custos para o empregador em caso de cessação do contrato de trabalho. A proibição da remissão abdicativa vem tornar injuntivo o incremento desses custos, ao mesmo tempo que determina a proibição de negociação das indemnizações a pagar em caso de cessação do contrato. Iremos em seguida analisar em que termos presentemente se admite a remissão abdicativa no âmbito da cessação do contrato de trabalho, para depois vermos as consequências da alteração efectuada.

2. A questão da remissão abdicativa aquando da cessação do contrato de trabalho.

No âmbito do Direito Comparado tem sido considerada pacífica a irrenunciabilidade dos direitos laborais resultantes de normas injustas. Assim, por exemplo, em Espanha, o art. 3º, nº5, do *Estatuto de los Trabajadores* refere expressamente: "*Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo*". Da mesma forma, também em Itália, o artigo 2113 do *Codice Civile* italiano dispõe claramente: "*Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti*

i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide".

Em Portugal, apesar de a lei apenas o referir expressamente em relação a certos direitos, como direito a férias (art. 237º, nº3) o direito à greve (art. 530º, nº3) ou o direito à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (art. 78º da Lei 98/2009, de 4 de Setembro), também se tem afirmado constituir um princípio geral do Direito do Trabalho a irrenunciabilidade dos créditos laborais. Tal princípio pode antes de mais extrair-se do art. 3º nº4, do Código do Trabalho, nos termos do qual "*as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário*". Desta norma deve naturalmente retirar-se a invalidade da renúncia aos créditos laborais.

Na verdade, como escreveu LEAL AMADO "a tese da invalidade de toda e qualquer renúncia ao salário – tanto a créditos ainda vencidos como a créditos já vencidos – quando feita antes de o contrato cessar encontra uma evidente e estimável fundamentação racional: o contrato de trabalho implica uma compressão da liberdade do trabalhador, sujeito juridicamente subordinado à (e economicamente dependente da) entidade patronal; nestas condições toda a renúncia do trabalhador cai sob suspeita, atento o cerceamento da sua liberdade; verifica-se aqui uma situação reconduzível a uma espécie de incapacidade jurídica relativa ao trabalhador (indisponibilidade do salário em relação ao empregador), ou uma espécie de vício da vontade presumido – pelo que, logicamente, apenas se deveria ter como válida a renúncia efectuada após a cessação do contrato, quando

terminada a relação laboral, o trabalhador tenha recuperado integralmente a sua liberdade pessoal"¹.

Não há assim quaisquer dúvidas de que a renúncia aos créditos laborais é naturalmente proibida enquanto vigorar o contrato de trabalho. Tem sido, porém, controvertido se essa proibição vigora igualmente no caso de se verificar a cessação do respectivo contrato. LEAL AMADO responde afirmativamente, considerando inadmissível a renúncia ao salário, na mesma medida em que ele é insusceptível de cessão e compensação, mesmo em caso de cessação do vínculo laboral, uma vez que os limites destas sobrevivem à extinção do vínculo². Pelo contrário, ROMANO MARTINEZ considera lícita a remissão dos salários em dívida no acordo de cessação do contrato de trabalho³.

A posição que temos sustentado no nosso ensino tem sido a de que a renúncia ao salário não é possível enquanto o contrato de trabalho vigorar, pelo que não deverá ser igualmente admissível no acordo de cessação, uma vez que este, embora extinga o contrato de trabalho, é celebrado ainda durante a sua vigência. Apenas após a extinção do contrato de trabalho já será, porém, absolutamente admissível a remissão dos créditos laborais em falta, dado que, se estes créditos prescrevem ao fim de um ano, naturalmente que poderão ser entretanto remetidos pelo trabalhador. Assim, se o contrato já se encontrar extinto e estiver em causa o pagamento das

¹ Cfr. JOÃO LEAL, A protecção do salário, Coimbra, Separata do BFD 39, 1993, pp. 214-215.

² Cfr. LEAL AMADO, A protecção, pp. 216 e ss. (219).

³ Cfr. ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 9ª ed., Coimbra, Almedina, 2019, p. 637.

contas finais pelo empregador, não vimos impedimento à validade da remissão abdicativa⁴.

A jurisprudência tem vindo também de uma forma consolidada a considerar válida a remissão abdicativa no âmbito do acordo de cessação do contrato de trabalho, salientando-se neste âmbito o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Novembro de 2004, em que, perante um documento de quitação, no qual o Autor se considerava "*integralmente retribuído pelos serviços prestados, nada mais tendo a receber ou a reclamar a qualquer título*" se considerou válida a renúncia aos créditos laborais, uma vez que "*cessada a relação laboral, já nada justifica que o trabalhador não possa dispor livremente dos seus eventuais créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, uma vez que já não se verificam os constrangimentos existentes durante a vigência dessa relação*"⁵. Da mesma forma, no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25 de Maio de 2005, relativo a um jornalista formalmente enquadrado como prestador de serviços de um jornal, perante uma declaração preparada pela empresa, em que o mesmo declara ter recebido determinada importância "*resultante da cessação da relação de prestação de serviços que mantinha com esta Empresa*", concedendo-lhe "*integral quitação nada mais tendo a exigir, reclamar ou receber por efeito das relações que agora cessam*", o Supremo alterou a decisão das instâncias, considerando válida a remissão abdicativa, apesar de o trabalhador não ter consciência de existir um verdadeiro contrato de trabalho, e não de um contrato de prestação de serviços. Essa

⁴ Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 6ª ed., Coimbra, Almedina, 2019, pp. 364-365.

⁵ Cfr. Ac. STJ 24/11/2004 (SOUSA PEIXOTO), processo 0452846.

situação corresponderia apenas a um erro sobre os motivos, que não seria relevante, de acordo com o art. 252º, nº1⁶. Também no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31 de Outubro de 2007 foi considerada válida a remissão abdicativa em que "*declara o segundo contraente nada mais ter a receber ou reclamar, seja a que título for, da primeira contraente*", apesar de a importância recebida ter sido formalmente qualificada como "*compensação pela cessação do supra mencionado contrato de agência, indemnização de clientela incluída*"⁷.

Essa jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça estava perfeitamente consolidada, referindo-se ainda o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10 de Dezembro de 2009, em que o Supremo não aprecia a questão da resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento em justa causa, em virtude da celebração por este de um contrato de remissão abdicativa⁸. E era igualmente seguida nas Relações, referindo-se, a título de exemplo, o Acórdão da Relação de Évora de 24 de Março de 2011, em que se considerou existir uma válida remissão abdicativa nos casos em que o trabalhador emite um recibo de quitação, declarando ter recebido da empresa todas as retribuições ou direitos vencidos até ao termo do contrato de trabalho, "*mais declara nada ter a receber a qualquer título*" da empresa⁹.

Esta jurisprudência veio, no entanto, a ser recentemente a ser colocada em causa no recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 7 de Setembro de 2022, da autoria do Conselheiro Júlio

⁶ Cfr. Ac. STJ 25/5/2005 (SOUZA PEIXOTO), processo 055480.

⁷ Cfr. Ac. STJ 31/10/2007 (VASQUES DINIS), processo 0751442.

⁸ Cfr. Ac. STJ 10/12/2009 (PINTO ESPANHOL), processo 884/07.1TTSTB.S1.

⁹ Cfr. Ac. RE 24/3/2011 (JOÃO LUÍS NUNES), processo 601/09.1TTFAR.E1.

Gomes, com o voto de vencido da Conselheira Leonor Cruz Rodrigues. Esse acórdão respeitava à situação de uma camaroteira de uma empresa de cruzeiros no rio Douro, a Douro Azul, em relação à qual eram sucessivamente celebrados contratos a termo com fundamento em se tratar de uma actividade sazonal, apesar de a empresa laborar dez meses por ano. Nesse âmbito, a trabalhadora emitiu uma declaração declarando que *"recebeu a quantia de € (...), da empresa «DouroAzul - Sociedade Marítimo-Turística, S.A.», conforme recibo em anexo a esta declaração. Mais declara que este valor inclui e liquida todos os créditos sobre a «DouroAzul - Sociedade Marítimo-Turística, S.A.», vencidos e vincendos à data da cessação do contrato de trabalho, ou exigíveis em resultado dessa cessação, não tendo por isso direito a reclamar mais quaisquer valores seja a que que título for, assim visando esta declaração constituir remissão abdicativa da declarante quanto à «DouroAzul - Sociedade Marítimo-Turística, S.A.» quanto a eventuais dívidas remanescentes, nos termos do artigo 863º do Código Civil"*¹⁰. O Supremo considerou não haver nesse caso justificação para a celebração de um contrato de trabalho a termo, havendo conseqüentemente um despedimento ilícito na cessação desse contrato por iniciativa da empresa. E em relação à remissão abdicativa não a considerou válida, uma vez que, face aos sucessivos contratos a termo celebrados, *"a declaração de remissão (gratuita, isto é sem contrapartida) pode ter sido emitida na esperança de poder voltar a ter emprego com o mesmo empregador"*. Considerou, além

¹⁰ Este texto da declaração é transcrito em Cfr. JOÃO LEAL AMADO, "Da remissão abdicativa em Direito do Trabalho: nótula a propósito de um Acórdão recente do STJ", em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/10/03/da-remissao-abdicativa-em-direito-do-trabalho-notula-a-proposito-de-um-acordao-recente-do-stj/>

disso, não se ter provado "que o trabalhador fosse adequadamente informado sobre o seu possível efeito, na eventualidade de ter ocorrido anteriormente um despedimento ilícito (e não uma caducidade do contrato)", razão pela qual desconsiderou a remissão abdicativa¹¹.

Há que salientar que na esmagadora maioria dos casos constantes da jurisprudência as declarações emitidas pelos trabalhadores não constituem uma verdadeira remissão, mas antes um *reconhecimento negativo de dívida*. Efectivamente, na remissão verifica-se, nos termos do art. 863º do Código Civil, a extinção da obrigação por contrato entre o credor e o devedor. Efectivamente, o credor, tendo naturalmente direito a exigir a prestação do devedor, pode, com o acordo deste, abdicar desse direito, determinando a extinção da dívida, sem que ocorra a realização da prestação. *A remissão consiste assim no acordo entre o credor e o devedor pelo qual aquele prescinde de receber deste a prestação devida*.

Assim, e conforme já tivemos ocasião de escrever, a remissão tem dois pressupostos: a) a existência prévia de uma obrigação; b) um contrato entre credor e devedor pelo qual aquele abdica de receber deste a prestação devida¹². Ora, nos exemplos acima referidos não há referência em primeiro lugar à obrigação que se visa perdoar e em segundo lugar não há um contrato entre credor e devedor a reemitir a dívida, por faltar a aceitação do credor, ainda que a jurisprudência tenha considerado ocorrer nesse caso a existência de uma

¹¹ Cfr. Ac. STJ 7/9/2022 (JÚLIO GOMES), vencida LEONOR CRUZ RODRIGUES, processo 16670/17.8T8PRT.P1.S1.

¹² Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações*, II, 12ª ed., Coimbra, Almedina, 2018, pp. 219 e ss.

aceitação tácita. Neste caso, o trabalhador não perdoa expressamente a dívida, limitando-se a declarar perante o empregador que não existe qualquer obrigação que esta deva realizar perante ele. A situação é assim de *reconhecimento negativo de dívida* e não de remissão. Este reconhecimento negativo não pode, porém, deixar de estar sujeito ao mesmo regime da remissão, como aliás resulta expressamente do § 397, II, BGB.

O único caso que encontrámos na jurisprudência em que a trabalhadora declara expressamente estar a remitir as eventuais dívidas remanescentes que a empresa pudesse ter sobre ela, citando o art. 863º do Código Civil, é precisamente o do acórdão de 7 de Setembro de 2022, o único caso em que pela primeira vez o Supremo considerou inválida a remissão abdicativa.

Esse acórdão motivou uma anotação de Leal Amado numa nótula publicada no Observatório da Almedina, de apoio ao mesmo, apesar de reconhecer que a jurisprudência maioritária do Supremo estaria antes com o voto de vencido. Para Leal Amado as normas laborais "*constituem direito necessário, conferindo uma espécie de estatuto protetor ao trabalhador, o qual é constituído por um grande espectro de direitos. A ser admitida a renúncia a estes direitos, estaríamos, no fundo, a facultar ao empregador a consecução, por tal via, daquilo que lhe seria contratualmente impossível, assim se defraudando as normas jurídico-laborais — e, bem vistas as coisas, assim se transformando o ordenamento juslaboral num verdadeiro gigante com pés de barro*". O autor sustenta, por isso, que "*a irrenunciabilidade do direito surge, pois, como a consequência lógica da imperatividade da norma, legal ou convencional, que o consagra*". Mas o

autor opõe-se mesmo à possibilidade de equiparação do trabalhador a um credor comum, para efeitos de remissão dos créditos, após a extinção do contrato, como tem vindo a ser defendido pela jurisprudência. E por isso afirma que *"tanto a ideia segundo a qual, uma vez terminada a relação laboral, o trabalhador se converte num credor do ex-empregador igual a qualquer outro, como a ideia segundo a qual, a partir desse momento, como que do dia para a noite, os créditos salariais perdem os seus atributos, deixando de desempenhar a função alimentar que lhes é característica, têm muito que se lhes diga, merecendo ser revisitadas e reponderadas pela jurisprudência. Em qualquer caso, talvez seja tempo de o legislador tomar a palavra, estabelecendo sem ambiguidade que os créditos do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, não podem extinguir-se por via de remissão abdicativa. Fica a sugestão"*¹³.

3. A alteração da Lei 13/2023.

E efectivamente a sugestão de Leal Amado foi aceite pelo legislador, tendo a proibição da remissão abdicativa sido introduzida pela Lei 13/2023 no art. 337º, nº3, do Código do Trabalho que nos refere que *"o crédito do trabalhador referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transacção judicial"*. Esta disposição parece-nos extremamente criticável¹⁴.

¹³ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, "Da remissão abdicativa em Direito do Trabalho: nó-tula a propósito de um Acórdão recente do STJ", em <https://observatorio.almeida.net/index.php/2022/10/03/da-remissao-abdicativa-em-direito-do-trabalho-notula-a-proposito-de-um-acordao-recente-do-stj/>

¹⁴ Em sentido contrário, qualificando-a como *"uma das alterações normativas*

Salienta-se, em primeiro lugar, a localização da mesma. Este nº3 foi introduzido no artigo 337º cuja epígrafe é "*prescrição e prova de crédito*", por acaso o único artigo da Secção V que se denomina precisamente "*prescrição e prova*". Ora, a remissão constitui uma causa de extinção das obrigações, que nada tem a ver com a prescrição e a prova dos créditos laborais, pelo que nunca este normativo deveria ter sido aqui colocado.

Em segundo lugar, apesar de a lei falar apenas de um crédito, na verdade abrange todos os créditos do trabalhador resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação. Ao se referir expressamente à cessação do contrato, passou a ser assim clara a invalidade da remissão abdicativa dos créditos laborais, mesmo que tenha sido efectuada após a cessação do contrato de trabalho, obrigando consequentemente e sem qualquer justificação à alteração de uma jurisprudência firmada e consolidada do Supremo Tribunal de Justiça. Na verdade, se há algo que nos parece fazer muito pouco sentido é efectuar alterações à lei em sentido contrário à jurisprudência, quando a sua anterior aplicação era perfeitamente pacífica.

Mas o que nos parece mais estranho é a excepção estabelecida nessa norma à remissão abdicativa em transacção judicial. Na verdade, se se consideram indisponíveis estes direitos, não é possível a transacção sobre os mesmos, como aliás dispõe expressamente o art. 2113 do Código Civil italiano em relação aos créditos laborais. Entre nós também o art. 1249º do Código Civil refere expressamente que

mais positivas trazidas pela Agenda de Trabalho Digno", cfr. LEAL AMADO, "Da bondade de uma alteração legislativa anunciada, em matéria de "remissão abdicativa", disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/01/20/da-bondade-de-uma-alteracao-legislativa-anunciada-em-materia-de-remissao-abdicativa/>

"as partes não podem transigir sobre direitos de que lhes não é permitido dispor, nem sobre questões respeitantes a negócios jurídicos ilícitos". Assim, se os créditos laborais passaram a ser considerados indisponíveis, não se vê como é se pode dispor dos mesmos em transacção judicial. Se são efectivamente disponíveis após a extinção do contrato, então não se vê qualquer justificação para que a transacção não possa ser preventiva ou extrajudicial.

Na verdade, não se compreende qual a utilidade de a transacção ter que ser necessariamente judicial. Se as partes no processo chegam a acordo, naturalmente que o Tribunal irá homologar essa transacção, não se vendo por isso que justificação poderá existir para a obrigatoriedade de se exigir intervenção judicial. Se as partes já chegaram a acordo, independentemente de qualquer processo, que necessidade existe de exigir o recurso a tribunal para a homologação desse mesmo acordo? Iremos encher os nossos tribunais de acções desnecessárias, quando os processos laborais já têm atrasos suficientes na justiça.

4. Conclusão.

Por tudo isto, nos parece muito infeliz a alteração efectuada pela Lei 13/2023 ao artigo 337º do Código do Trabalho. Esperamos que o nosso legislador ainda venha a arrepiar caminho nesta matéria.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

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