



**NUNO CEREJEIRA
NAMORA**

Advogado Especialista em
Direito do Trabalho

Fim dos acordos extrajudiciais “empurra” empresas para os tribunais

Os acordos de revogação dos contratos de trabalho, com renúncia abdicativa, deixaram de ter qualquer valor. Mesmo com os trabalhadores assessorados pelos sindicatos, Ministério Público, advogados ou reconhecidos no Notário: valem zero, podem ser revogados a todo o tempo pelos trabalhadores. Para haver segurança, só são válidos acordos celebrados em Tribunal e homologados por sentença.

Na sequência das alterações à legislação laboral trazidas pela Lei n.º 13/2023, o legislador português introduziu um novo preceito no Código do Trabalho, através do qual veio estipular que todos os créditos dos trabalhadores emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação não são susceptíveis de extinção por remissão abdicativa, salvo por transacção judicial.

A remissão abdicativa constitui uma das causas de extinção das obrigações, consistindo na renúncia do credor ao direito de exigir a prestação, feita com a concordância da contraparte. Até muito recentemente, a jurisprudência dos tribunais portugueses tinha vindo a defender a admissibilidade da figura da remissão abdicativa no domínio das relações laborais, desde que esta fosse celebrada em data posterior à data da cessação do contrato de trabalho. Aí já tinha terminado a subordinação jurídica e o trabalhador já estava mais livre para negociar e decidir.

Traduzia-se, assim, numa prática corrente que, aquando da cessação do contrato de trabalho e, independentemente da modalidade de cessação, a entidade empregadora, após ter liquidado ao trabalhador todos os créditos laborais que lhe eram devidos, solicitasse ao trabalhador que subscrevesse uma remissão abdicativa, na qual o trabalhador renunciava a todos os direitos em virtude da vigência do contrato de trabalho e

da sua cessação.

É evidente que, sendo a remissão abdicativa assinada pelo trabalhador após a cessação da relação laboral, este apenas a subscreveria caso i) se encontrassem liquidados todos os créditos laborais decorrentes da cessação do contrato de trabalho e ii) não existissem quaisquer outros montantes em dívida por parte da entidade empregadora. A remissão abdicativa não corresponde a qualquer meio para tentar extorquir ou enganar o trabalhador que, na maioria das vezes, se encontra devidamente assessorado por mandatário – correspondendo, antes, a um meio para evitar que todas as relações laborais terminem de forma litigiosa e que uma relação laboral que, perdure o tempo que perdurar, sempre se afigurou pacífica, termine em disputa e conflito.

A lei, ao atribuir ineficácia à remissão abdicativa enquanto meio de extinção dos créditos laborais levou a que, apenas no contexto de celebração de um acordo judicial, pudessem os trabalhadores renunciar aos respectivos créditos. Ao longo das últimas décadas terão sido feitos milhões de acordos de cessação dos contratos de trabalho com renúncia abdicativa equitativos, justos e assinados de forma livre e consciente. Isso trouxe segurança e paz às relações laborais. O legislador “julgou a nuvem por Juno” e mudou as regras de jogo.

Em termos práticos, a presente alteração traduz-se num desincentivo para que as entidades empregadoras celebrem com os trabalhadores acordos extrajudiciais, independentemente da modalidade em causa, da mesma forma que incentiva que as empresas recorram ao tribunal, de forma a garantir que os créditos laborais pagos aos trabalhadores não possam ser, posteriormente, pelos mesmos peticionados em sede judicial.

Isto dito, aquando da cessação do contrato de trabalho, e mesmo

que o trabalhador subscreva um documento através do qual se estipule que “nada mais as partes têm a exigir, reciprocamente, uma da outra”; “se encontram liquidadas todas as quantias devidas em virtude da relação laboral que vigorou entre as partes” ou “a entidade empregadora nada mais deve ao trabalhador a título de salários, subsídio de férias e de Natal, formação profissional, trabalho suplementar, entre outros”, não pode ser descurada a possibilidade de o trabalhador, posteriormente, reavivar o litígio noutras instâncias, peticionando o pagamento dos créditos laborais.

Tal abordagem, por parte do legislador, constitui, de igual forma, uma inibição ao término das relações laborais entre empregadores e trabalhadores de forma pacífica, e à vertente conciliatória que caracteriza o processo extrajudicial, pois claro está que, a menos que a transacção entre trabalhador e entidade empregadora seja realizada em sede judicial, fi-

cará iminente a possibilidade de vir o trabalhador, no prazo de um ano a contar da data de cessação do contrato de trabalho, intentar uma acção judicial com vista ao pagamento, pela entidade empregadora, dos créditos laborais.

Como consequência do fim da remissão abdicativa (ou, pelo menos, do fim da sua validade com excepção da remissão abdicativa em sede de transacção judicial), as empresas terão, certamente, um menor incentivo em celebrar acordos extrajudiciais com os trabalhadores, com o prejuízo inevitável em lograr manter uma vertente conciliatória de todo o processo de cessação do contrato de trabalho e, adicionalmente, de o fazer de uma forma diligente e expedita, quer para a entidade empregadora, quer para o trabalhador que apenas pretende ver-se ressarcido de todos os créditos laborais a que tem direito, para poder prosseguir a sua vida pessoal e profissional.

Esta inexperiência e desconhecimento da realidade pelo legislador, em lugar de introduzir segurança aos trabalhadores, traz delongas e falta de paz nas relações laborais, atirando patrões e empregados para a barra de Tribunal, “entupindo” ainda mais estes de litígios desnecessários.

Todavia, se é intenção da entidade empregadora encerrar o capítulo sem “démarches”, com a extinção da possibilidade de o trabalhador, validamente, subscrever a remissão abdicativa, nenhuma segurança terá a entidade empregadora de que o trabalhador não virá, dentro do prazo que a lei lhe confere para o efeito, peticionar créditos laborais para lá daqueles que já lhe haviam sido liquidados. Por outras palavras, preferirá, por certo, a entidade empregadora, aguardar que o trabalhador intente a competente acção judicial, de forma a fazer valer os seus direitos e, mormente, lhe serem liqui-

dados os créditos laborais devidos, pois através de uma sentença condenatória terá a entidade empregadora a absoluta segurança de que não mais serão peticionados pelo trabalhador outros créditos laborais que não os fixados na sentença proferida pelo tribunal.

Podem-se afirmar-se peremptoriamente que o verdadeiro prejudicado será o trabalhador, que terá de aguardar pelo desfecho de um processo judicial, com probabilidade morosa, sem que lhe tenham sido liquidados os créditos laborais que este muitas vezes necessita para prosseguir com o seu futuro profissional.

Aqui chegados, qual a única solução para ultrapassar este problema criado pelo legislador? Fazer uso da excepção prevista também pelo legislador – a transacção judicial. Tem de se celebrar com o trabalhador, previamente, um acordo verbal no qual se estipule o pagamento dos créditos laborais devidos pela cessação do contrato de trabalho, combinar com o trabalhador a propositura da competente acção judicial e, assim que se encontre designada a Audiência de Partes, submeter no respectivo processo judicial a transacção celebrada com o trabalhador. Esta transacção será posteriormente apresentada ao juiz, que a homologará por sentença. Sem ver as partes, sem apreciar a sua legalidade.

Só desta forma se garantirá que o trabalhador não possa, no futuro, peticionar o pagamento de outros créditos laborais nas instâncias judiciais, ao mesmo tempo que se permite que o processo termine celeremente e sem prejudicar o carácter apaziguador da (ex) relação laboral. Aqui esta um problema inventado recentemente pelo legislador, que se espera que venha a ser brevemente revogado pela actual Ministra do Trabalho. ■

Artigo em conformidade
com o antigo Acordo Ortográfico

O legislador
“julgou a
nuvem por
Juno” e mudou
as regras de
jogo.