DA RENÚNCIA EM DIREITO DO TRABALHO: EM TORNO DO NOVO N.º 3 DO ART. 337.º DO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS

RESIGNATION IN LABOR LAW: AROUND THE NEW N. 3 OF ART. 337 OF THE PORTUGUESE LABOR CODE

João Leal Amado[1]

Resumo

O estudo se propõe a responder o seguinte problema: poderão os direitos conferidos pela lei imperativa ao trabalhador ser objeto de válida renúncia pelo seu titular? A imperatividade da norma laboral não implicará, como sua natural consequência, ainda que implícita, a irrenunciabilidade do direito por ela concedido ao trabalhador? São questões relevantes para a norma trabalhista, principalmente sob a perspectiva da reflexão sobre a imperatividade ou inderrogabilidade da norma não implicar na irrenunciabilidade do correspondente direito.

Palavras-chave: Código do Trabalho Português; renúncia em direito do trabalho; imperatividade da norma.

Abstract

The study sets out to answer the following problem: can the rights granted to the worker by mandatory law be validly waived by their holder? Doesn't the imperative nature of the labor standard imply, as a natural consequence, even if implicit, the non-renouncea-

1. Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Regente da Unidade Curricular de Direito do Trabalho na FDUC. Especialista, Mestre e Doutor em Ciências Jurídico-Empresariais pela Universidade de Coimbra. Pesquisador pela Universidade Lusíada de Lisboa- Centro de Estudos Jurídicos Econômicos e Ambientais, Portugal. Professor do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho na Universidade de Coimbra.

bility of the right it grants to the worker? These are relevant questions for the labor standard, especially from the perspective of reflecting on whether the imperativeness or inderogability of the standard does not imply the unwaivability of the corresponding right.

Keywords: *Portuguese Labor Code; resignation in labor law; imperative nature of the rule.*

1. A questão (antes da reforma)

Comecemos por um caso exemplar e ilustrativo. Por meio de um muito interessante Acórdão, datado de 7 de setembro de 2022 e relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes, o Supremo Tribunal de Justiça resolveu um litígio relativo à contratação a termo de uma trabalhadora, para exercer funções de camaroteira na Douro Azul, com base na suposta sazonalidade da atividade desenvolvida pela empresa, que se dedica a cruzeiros fluviais no Douro, durante cerca de 10 meses por ano, sendo que, neste importante aresto, um dos pontos fulcrais da discussão (que motivou, aliás, discordância entre os julgadores, pois o Acórdão foi tirado por maioria, com voto concordante do Conselheiro Ramalho Pinto e voto contrário da Conselheira Leonor Rodrigues) residiu no valor jurídico a atribuir à declaração escrita, subscrita pela trabalhadora em causa, aquando da cessação de cada um dos ditos contratos a termo, segundo a qual esta; "Declara que recebeu a quantia de € (…), da empresa "Douro Azul – 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 "Douro Azul – 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 "Douro Azul – Sociedade Marítimo-Turística, S.A." quanto a eventuais dívidas remanescentes, nos termos do artigo 863º do Código Civil"[2].

É sabido que este tipo de declarações tinha vindo a tornar-se

2. O texto integral do Acórdão, bem como do voto de vencida, encontra-se disponível em: www.dgsi.pt. Note-se que este aresto veio a ser reformado, na sequência da invocação de um conjunto de nulidades, através de um outro Acórdão, de 2 de no-

cada vez mais usual na *praxis* empresarial, sendo muito frequente que a entidade empregadora, por ocasião da cessação do contrato de trabalho, elaborasse um documento, redigido pelos seus advogados, solicitando ou exigindo que o trabalhador, no momento em que o contrato terminava e em que a entidade empregadora procedia ao pagamento de determinados créditos devidos em virtude da extinção do contrato (salário mensal, subsídio de férias e de Natal, pagamento por trabalho suplementar prestado, compensação em virtude de caducidade do contrato a termo, compensação por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, etc.), subscrevesse uma declaração daquele jaez, afirmando nada mais ter a receber da entidade empregadora, estar pago de tudo aquilo a que tinha direito, ou mesmo, como sucedeu no caso, abdicando de quaisquer outros direitos que pudesse ter sobre a entidade empregadora, isto é, renunciando a direitos emergentes da relação de trabalho, através do expediente civilístico da "remissão abdicativa", nos termos do art. 863.º do Código Civil (CC), segundo o qual "o credor pode remitir a dívida por contrato com o devedor".

O tema é da maior relevância, teórica e prática, envolvendo, desde logo, a questão de saber se e em que medida serão os direitos dos trabalhadores renunciáveis. Eis a questão: pode um trabalhador, emitindo este tipo de declarações, renunciar, validamente, a uma prestação salarial que lhe seja devida, a receber, no todo ou em parte, o subsídio de férias ou de Natal, a receber a contrapartida patrimonial do trabalho suplementar que tenha prestado, a receber a compensação, pela caducidade do contrato a termo ou pelo despedimento coletivo, decorrente do disposto nas pertinentes normas legais?

A tendência maioritária na nossa jurisprudência vinha sendo a de dar resposta afirmativa àquelas questões, como aliás se extrai do voto de vencida da Conselheira Leonor Rodrigues, que convoca essa mesma jurisprudência. Conforme se lê na sua extensa declaração de voto, «como tem sido afirmado na jurisprudência deste Supremo Tribunal, o contrato de "remissão abdicativa" tem plena

vembro de 2022, em que os Conselheiros tiveram ensejo de clarificar alguns pontos (o processo e o relator são os mesmos). (Vicente e Rouxinol, 2022, p. 7).

aplicação no domínio das relações laborais, designadamente após a cessação do vínculo, pois, nessa fase, já não colhe o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais, que se circunscreve ao período de vigência do contrato de trabalho». Contudo, a tese que vingou no STJ, neste particular Acórdão, não foi exatamente essa, foi, dir-se-ia, uma tese mais prudente ou mais exigente para com a entidade empregadora, designadamente no que toca à necessidade de conhecimento, pela trabalhadora, da existência dos seus direitos e à necessidade de prestação de adequada informação, sobre os possíveis efeitos de tal declaração, pela entidade empregadora.

A questão central, todavia, subsistia, podendo ser formulada nestes moldes: poderão os direitos conferidos pela lei (note-se: pela lei imperativa) ao trabalhador ser objeto de válida renúncia pelo seu titular? A imperatividade da norma laboral não implicará, como sua natural consequência, ainda que implícita, a irrenunciabilidade do direito por ela concedido ao trabalhador?

2. Imperatividade da norma e irrenunciabilidade do direito

É sabido que as normas jurídico-laborais possuem, em regra, um caráter imperativo (relativamente imperativo), dado que, em princípio, as normas legais reguladoras do contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual desde que este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, conforme disposto no art. 3.º, n.º 4, do Código do Trabalho (CT)[3]. Assim, e para retomar os exemplos figurados *supra*, a lei fixa hoje nos €760 mensais o valor do salário mínimo nacional, na sequência do disposto no art. 273.º do CT. A lei estabelece o direito a retribuição e subsídio de férias, no art. 264.º do CT. A lei consagra o direito a um subsídio de Natal, no art. 263.º do CT. A lei estabelece o pagamento do trabalho suplementar prestado pelo trabalhador, nos termos do art. 268.º do CT. Ora, é também sabido que, em sede de contrato

3. O mesmo vale, de resto, para as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as quais só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, conforme preceitua o art. 476.º do CT.

individual de trabalho, não poderão ser estabelecidas cláusulas que desrespeitem os comandos legais supramencionados: não pode ser fixado, por via contratual, um salário mensal de €660, por exemplo; ou uma retribuição de férias inferior à que resulta do art. 264.º, ou um subsídio de Natal equivalente a metade do que estabelece o art. 263.º, ou o pagamento de trabalho suplementar com acréscimos inferiores aos previstos no art. 268.º. Em todos estes casos, claro, a cláusula contratual será tida como nula, por violar uma norma imperativa, e será substituída pela norma invalidante, nos moldes previstos no art. 121.º, n.º 2, do CT.

Tudo isto corresponde à própria razão de ser do Direito do Trabalho, a ideia de comprimir a liberdade contratual, através de normas imperativas ou inderrogáveis, normas que se concebem enquanto mínimos de proteção do trabalhador, o contraente débil no seio desta relação. Mas surge, entretanto, a questão: será lícito ao trabalhador, por seu turno, renunciar a tais direitos, a direitos que lhe sejam conferidos por normas imperativas ou inderrogáveis?

A resposta a esta questão tem oscilado. Há quem sustente que a imperatividade ou inderrogabilidade da norma não implica a irrenunciabilidade do correspondente direito. Para esta corrente, estes dois fenômenos operam em zonas distintas, em momentos diferenciados, claramente demarcados. Assim, a imperatividade da norma referir-se-ia a uma primeira fase (fase genética), incidindo sobre a liberdade contratual das partes, cerceando-a e impedindo que estas estipulem, em sede de contrato de trabalho, cláusulas desconformes com o regime estabelecido pela norma inderrogável. Esta última, porém, já nada teria a ver com as vicissitudes futuras do direito por ela conferido: destarte, adquirido imperativamente tal direito, nada impediria o trabalhador de dele dispor livremente, no exercício das faculdades em que se desdobra o conteúdo do seu direito subjetivo. Estamos agora situados em diversa esfera temporal (já não na fase genética, mas na fase funcional), pelo que, em princípio, nenhuma ligação necessária ou incindível existiria entre a imperatividade da norma e a irrenunciabilidade do direito que ela consagra – esta irrenunciabilidade não constituiria, pois, qualquer derivação, lógica e inelutável, daquela. Neste sentido, a

imperatividade da norma vincularia o trabalhador a adquirir o respetivo direito. Mas só isso. Aquilo que o trabalhador resolvesse fazer com o seu direito assim "imperativamente adquirido" seria já algo de inteiramente estranho ou exterior à natureza da norma, nada o impedindo, por conseguinte, de a ele renunciar.

Este entendimento é, porém, algo artificioso e de muito discutível acerto. A verdade é que as normas jurídico-laborais, enquanto normas imperativas, conferem direitos de forma como que intangível pela autonomia privada, isto é, de uma forma que se impõe aos sujeitos da relação de trabalho, sendo inadmissível a redução ou enfraquecimento de tais direitos pelo jogo da liberdade contratual. Ora, sendo assim, se deparamos com uma tão intensa compressão da liberdade contratual das partes, impedindo-as de eliminar ou reduzir os direitos reconhecidos ao trabalhador (de tal sorte que, se tal acontecer, a cláusula ilícita é automaticamente substituída pelo preceito violado), como se poderia compreender, logicamente, que a este fosse permitido renunciar àqueles? O Direito do Trabalho, com o seu aparelho normativo e tutelar, existe para se aplicar, dir-se-ia que inelutavelmente, às relações laborais. As suas normas 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.

Na verdade, renunciando o trabalhador ao direito conferido por uma norma inderrogável, o efeito que se obtém traduz-se na desaplicação dessa mesma norma imperativa, efeito este que não é muito diferente, no plano prático, daquele que as partes alcançariam inserindo no contrato uma cláusula em violação de tal norma imperativa. Dando um singelo exemplo, cumpre perguntar: que sentido tem a lei estabelecer um determinado montante a título de salário mínimo nacional (€760 por mês), sendo obviamente nula a estipulação contratual de um montante inferior (por exemplo, de

€660 por mês), se, entretanto, a lei permitir que aquele trabalhador, a quem foi pago €660 por mês ao longo do contrato, puder abdicar, validamente, de receber o montante em falta, correspondente a €100 por mês? Ou, para dar outro exemplo, que sentido tem que a lei obrigue a entidade empregadora a pagar um subsídio de férias ou de Natal ao trabalhador, considerando inválida qualquer cláusula do contrato de trabalho que pretenda fixar o montante desse subsídio em metade do que resulta da lei, se depois o trabalhador puder, através do contrato de "remissão abdicativa", renunciar validamente a metade do valor do subsídio consagrado na lei?

Crê-se que, a benefício da efetividade do Direito do Trabalho, a solução mais adequada e lógica consiste em afirmar que as restrições à autonomia das partes operam em ambos os planos temporais, pois constituiria manifesta incongruência disciplinar imperativamente as relações de trabalho, com o objetivo proclamado de salvaguardar a posição do contraente mais débil, e depois deixar os respetivos direitos na plena disponibilidade abdicativa do trabalhador. A tese da irrenunciabilidade dos direitos conferidos por normas imperativas mostra-se, deste modo, mais conforme (quiçá a única conforme) com a própria essência tuitiva do Direito do Trabalho – este é, aliás, o entendimento vertido na lei, em países como a Espanha (art. 3.º, n.º 5, do *Estatuto de los Trabajadores*) ou a Itália (art. 2113 do *Codice Civile*).

A irrenunciabilidade do direito surge, pois, como a consequência lógica da imperatividade da norma, legal ou convencional, que o consagra[4]. Nas recentes e certeiras palavras de Joana Vicente e Milena Rouxinol (2022, p. 36), "concedendo certo direito ao trabalhador através de uma disposição imperativa, o legislador veicula uma intencionalidade tuitiva que não se compagina com atos abdicativos de tal direito, quer eles se traduzam na estipulação de cláusulas contratuais tendentes ao afastamento, *in pejus*, do regime legal em causa e, portanto, da aquisição daquele direito, quer em, adquirido este último, por efeito de aplicação daquele regime, o trabalhador

4. Como há muito escreveu Jorge Leite (1989, p. 354), "os direitos reconhecidos por normas de ordem pública social são irrenunciáveis, isto é, a norma que os consagra contém implícita a proibição de o trabalhador se privar voluntariamente deles".

declarar validamente que lhe renuncia, que abdica do mesmo.

3. Admissibilidade da renúncia "pós-contratual"

A nossa jurisprudência vinha maioritariamente entendendo que a resposta, no que à renúncia do trabalhador aos seus direitos diz respeito, dependia de um outro fator, de ordem temporal: a renúncia não seria admitida, se efetuada na pendência da relação laboral, mas, cessando esta relação, já nada justificaria que o trabalhador não pudesse dispor livremente dos eventuais créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, uma vez que deixariam de se verificar os constrangimentos existentes durante a vigência dessa relação, marcada pela nota da dependência e da subordinação jurídica do trabalhador em relação à entidade empregadora. Assim sendo, e segundo a jurisprudência dominante, a remissão abdicativa por parte do trabalhador, através da qual este renunciasse aos seus direitos perante o empregador, deveria ser tida como válida, em princípio, contanto que tal declaração fosse emitida aquando da (ou após a) cessação da relação contratual em apreço.

Segundo a jurisprudência, estas declarações são normalmente emitidas aquando do acerto de contas após a cessação do contrato de trabalho – o empregador paga determinadas importâncias exigindo em troca a emissão daquela declaração, a fim de evitar futuros litígios, e, por sua vez, o trabalhador aceita passar essa declaração em troca da quantia que recebe, evidenciando-se, assim, um verdadeiro acordo negocial, com interesse, alegava-se, para ambas as partes.

Haveria aqui, realmente, um acordo negocial com interesse para ambas as partes? Se havia, não o descortinamos. Ao efetuar determinada prestação pecuniária, é claro que o empregador tem o direito de exigir quitação do trabalhador, isto é, tem o direito de exigir que o trabalhador-credor declare, por escrito, que recebeu a importância em causa, nos termos do art. 787.º do CC. Mas só isso! O empregador-devedor já não tem o direito de exigir que o trabalhador declare mais do que isso, *maxime* que declare que "nada mais tem a haver ou receber da entidade empregadora", ou algo similar. Que interesse tem o trabalhador em emitir semelhante declaração? Apenas um: o de receber rapidamente a quantia disponibilizada

pelo empregador, correspondente, aliás, a créditos seus já vencidos... A entidade empregadora, pelo contrário, tem todo o interesse em condicionar o pagamento dessa verba à passagem de uma tal declaração, visto que, através dela, consegue que o trabalhador abdique de todos os demais créditos resultantes do contrato de trabalho. Ou seja, o trabalhador abdica para receber aquilo (*rectius*, parte daquilo) a que tem direito! E o empregador, cumprindo apenas parte das suas obrigações, logra assim desvincular-se das restantes! Negócio vantajoso para o empregador, decerto, mas algo ruinoso para o trabalhador. Este pensará, talvez, que "mais vale um pássaro na mão do que dois a voar". Mas, francamente, não nos parece que o Direito do Trabalho deva contemporizar com isto, reconhecendo validade a tais declarações.

Confessamos, por isso, nutrir bastantes reservas em relação à orientação jurisprudencial que entre nós vinha predominando, sendo certo que não se vislumbrava qualquer base legal para operar essa espécie de "corte epistemológico" entre as renúncias na vigência do contrato ou efetuadas aquando da sua cessação ou até após a sua cessação. Com efeito, será que direitos como o direito ao salário, ao subsídio de férias ou de Natal, ao pagamento do trabalho suplementar, etc., mudam de natureza pelo facto de o contrato de trabalho se extinguir? Trata-se, repete-se, de direitos resultantes de normas imperativas, que aliás, por regra, cumprem uma função alimentar bem conhecida e de grande relevo. É certo que, ao cessar o contrato de trabalho, desaparece o laço de subordinação jurídica entre as partes. Mas, amiúde, a situação de vulnerabilidade em que se encontra o ex-trabalhador, quiçá agora desempregado, não muda para melhor. E, de resto, muitas vezes o trabalhador assina essas declarações, contendo uma remissão abdicativa, por ignorar a real extensão dos seus direitos, por não querer pôr em xeque a hipótese de voltar a ser contratado por aquele empregador (pense-se no caso, frequente, dos contratos a termo ou do trabalho temporário) e, sobretudo, porque o trabalhador sabe que, se não assinar a referida declaração, previamente redigida pelos advogados da entidade empregadora, ele corre o sério risco de não receber rapidamente as verbas que lhe são devidas por ocasião da extinção do contrato. Por

regra, o empregador dispõe-se a pagar essas verbas (ou algumas delas), correspondentes, por exemplo, a proporcionais de férias e de Natal, ao salário do último mês, a compensações devidas pela própria extinção do contrato, mas sempre e só na condição de o trabalhador emitir essa declaração liberatória, que pode comportar a dita remissão abdicativa. Se o trabalhador se recusar a assinar essa declaração, o serviço de contabilidade da empresa vai alegar que, assim sendo, não está autorizado a processar o pagamento das verbas em causa, deixando o trabalhador numa situação de extrema vulnerabilidade, dado que, não raro, ele carece dessa verba para satisfazer necessidades prementes, suas e do respetivo agregado familiar[5].

Deverá o Direito do Trabalho contemporizar com estas declarações abdicativas? Deverão os tribunais reconhecer-lhes virtualidades extintivas dos créditos dos trabalhadores? Francamente, não nos parece. Até porque importa não descurar um outro dado, resultante do nosso ordenamento jurídico-laboral e da forma como este regula a matéria da prescrição dos créditos laborais. Com efeito, resulta da lei que o trabalhador terá o direito de se dirigir a tribunal, para reclamar os seus créditos, salariais e não apenas, no prazo de um ano, contado a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho. Esta regra legal, tradicional no nosso ordenamento, encontra hoje expressa consagração no art. 337.º do CT. Ora, o objetivo desta regra consiste, precisamente, em dar ao trabalhador algum tempo, após a extinção do contrato, para verificar se foi pago tudo aquilo a que ele tinha direito e para, se assim o entender, vir reclamar judicialmente o pagamento daquilo que se encontra em falta. E, como é óbvio, este desiderato legal será completamente frustrado se forem tidas como válidas as declarações do trabalhador, aquando da cessação do contrato, no sentido de que renuncia a todos

5. Chamando a atenção para este ponto, o da normal impossibilidade de o trabalhador aguardar pelo resultado de um litígio judicial, o natural intuito do trabalhador de obter a vantagem de uma cobrança segura e imediata dos (de alguns dos) seus créditos, pressionado pela necessidade económica em que se encontra, o que contribui para que ele emita a declaração abdicativa, isto é, para que subscreva a declaração previamente redigida pelo empregador, *vide*, por todos, a clássica obra de Américo Plá Rodriguez (2015). Como o Autor refere, a entidade empregadora usa, amiúde, "essa modalidade subtil de coação, que é a chamada pressão económica», para obter o assentimento do ex-trabalhador" (Rodriguez, 2015, p. 182-183).

os demais créditos que eventualmente possua sobre o empregador. Por esta via, o direito resultante, para o trabalhador, do art. 337.º do CT – o direito de dispor de um ano para reclamar créditos laborais que entenda subsistirem – será esvaziado.

Pelo que, em jeito de síntese conclusiva, diremos: 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. E, estávamos convictos, mereciam ser revisitadas e reponderadas pela jurisprudência e pelo próprio legislador.

4. Da bondade de uma alteração legislativa

Entretanto, foi aprovada pelo parlamento a chamada "agenda do trabalho digno", contendo um leque bastante alargado de alterações às nossas leis do trabalho, máxime ao CT. A nosso ver, uma das alterações mais relevantes consistiu no aditamento de um novo n.º 3 ao art. 337.º do CT, com o seguinte teor: «Os créditos do trabalhador, referidos no n.º 1, não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial».

Trata-se de uma alteração que pode contrariar uma prática empresarial que se foi implantando entre nós, consistente em, aquando da cessação do contrato, o trabalhador subscrever um qualquer documento através do qual declara "renunciar a qualquer outro direito que tenha, ou possa ter, sobre a entidade empregadora", "nada mais ter a exigir da entidade empregadora", "estar pago de tudo quanto lhe era devido e abdicar de qualquer outra importância", etc[6]. Como se disse, e em geral, estas afirmações vinham contado com bastante tolerância por parte dos nossos tribunais,

6. Nas palavras de Joana Vasconcelos (2023, p. 144), "esta opção legislativa inviabilizou a prática, muito difundida e amplamente aceite na jurisprudência, de atribuir a tais declarações, se emitidas após a extinção de um contrato de trabalho (ou ainda antes, se inseridas num acordo de cessação do mesmo), um propósito abdicativo por parte do trabalhador, que teria como efeito a extinção dos créditos laborais neles visados (quer dos especificados, quer dos referidos de forma indiscriminada) e a consequente liberação do empregador".

com base no argumento, altamente discutível, de que, como o contrato de trabalho terminou ou está em vias de terminar, a subordinação jurídica do trabalhador em relação ao empregador também acabou ou está em vias de acabar e, daí, o trabalhador deveria ser tratado como qualquer outro credor, podendo, como tal, dispor livremente dos seus direitos, inclusive renunciando aos mesmos perante o empregador, através das ditas "remissões abdicativas".

Pela nossa parte, não hesitamos em considerar que aquela é, seguramente, uma das alterações normativas mais positivas trazidas pela "agenda do trabalho digno"[7]. É claro que a preocupação do legislador, ao aditar este n.º 3 ao art. 337.º do CT, não se centrou na conciliação judicial, não se focou numa eventual transação feita no tribunal, quando o trabalhador está assistido por um advogado e sabendo-se que a tentativa de conciliação é presidida por um juiz, visando obter um "acordo equitativo", como se lê no art. 51.º, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho (CPT). Não. A preocupação do legislador situa-se num outro ponto, num outro local, num outro momento, a montante de qualquer ação judicial. A preocupação da lei centra-se, crê-se que com inteira justiça, no espaço da empresa e no momento em que o contrato de trabalho que liga um trabalhador ao seu empregador está em vias de se extinguir ou acabou de se extinguir. É aí e é então que, amiúde, o empregador solicita/exige que o trabalhador, ao receber algumas importâncias a que tem direito, tais como o salário relativo ao último mês de trabalho prestado, assine a dita declaração de remissão abdicativa, renunciando a todos os demais direitos que eventualmente possua em relação à sua ex-entidade empregadora.

O que a nova regra pretende, e bem, é evitar que, através deste tipo de declarações – extorquidas a um (ex-)trabalhador não raras vezes fragilizado pela perda do emprego, muitas vezes mal

7. Se nos é permitida uma nota mais pessoal, confessamos que esta é uma questão que muito – e há muito – nos tem preocupado, como facilmente o leitor mais curioso atestará pela leitura da nossa dissertação de mestrado, apresentada em 1990, defendida em provas públicas em 1991, na FDUC, e publicada em 1993 – "A Protecção do Salário", *sep. do vol. XXXIX do Suplemento ao Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*. Três décadas volvidas, o ordenamento jurídico move-se, nesta matéria. O que nos permite dizer: mais vale tarde do que nunca!

informado, que carece, por vezes com urgência, de receber aquela verba que o empregador lhe está a disponibilizar (contanto, é claro, que o trabalhador assine a tal declaração de remissão abdicativa…) – , esse trabalhador acabe por renunciar a direitos que, amiúde[8], lhe são conferidos por normas imperativas e fique, por via disso, impedido de vir a demandar judicialmente o seu (ex-)empregador. O problema, repete-se, não está na conciliação judicial, o problema situa-se a montante, está em garantir que o trabalhador conserva intacto o direito de, no prazo legal – um ano após o dia seguinte ao da cessação do contrato, como decorre do n.º 1 do art. 337.º do CT – se dirigir ao tribunal, para tentar fazer valer os seus direitos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

A conciliação, por muito vantajosa que se mostre, não é, aqui, o valor primacial. O valor que importa salvaguardar é representado pelos direitos do trabalhador, muitos deles, aliás, com o estatuto jurídico-constitucional de direitos fundamentais (como sucede, desde logo mas não apenas, com o direito ao salário), evitando que os mesmos se esfumem mediante simples declaração emitida (*rectius*: subscrita) pelo trabalhador, no cenário acima esboçado. Pela nossa parte, nada temos a opor a um sistema que viabilize transações judiciais, feitas de concessões recíprocas em torno de direitos controvertidos, sob a égide de um juiz e com o trabalhador a ser assessorado por um advogado. Mas, *first things first!* Para que isto possa suceder, importa manter vivos os direitos desse trabalhador enquanto os mesmos não prescrevem, o que passa pela necessidade de combater a praga das "remissões abdicativas" que se espalhou na nossa *praxis* empresarial.

A nova norma torna nulas, sem dúvida, as declarações emitidas ou subscritas pelo trabalhador, na vigência do contrato,

8. Amiúde, mas, cumpre notar, nem sempre. O n.º 3 do art. 337.º veda a remissão abdicativa, seja em relação a créditos do trabalhador que lhe sejam conferidos por normas imperativas (da lei ou da convenção coletiva), seja mesmo em relação a créditos provenientes do seu contrato individual de trabalho, o qual, como é sabido, pode estabelecer condições mais vantajosas do que as previstas naquelas normas laborais. Em tese, a irrenunciabilidade destas vantagens de origem contratual é tema mais discutível, mas o nosso legislador optou por não distinguir neste ponto, submetendo todos os créditos dos trabalhadores, qualquer que seja a sua fonte, ao mesmo regime proibitivo, em matéria de renúncia.

aquando da sua cessação ou mesmo após a sua cessação, através das quais este renuncia a um crédito seu que sabe existir, que acredita existir ou mesmo de cuja existência duvida (e, por conseguinte, para o caso de o crédito existir). A fronteira temporal antes traçada pela jurisprudência, que admitia, por via de regra, as "renúncias pós-contratuais", deixa de relevar. Mas isto não significa que a nova norma proibitiva não possua limites, no que ao seu âmbito de aplicação diz respeito. Aliás, a letra da lei é clara a este respeito: a lei ressalva a possibilidade de ocorrer uma remissão através (e só através) de transação judicial. O âmbito, dir-se-ia, espácio-temporal da norma proibitiva é, pois, extrajudicial. Se, entretanto, o trabalhador resolver intentar uma ação judicial para reclamar direitos de que ainda se considere titular, o que depois suceder, em tribunal, já está fora das preocupações e do alcance da norma.

Vale isto por dizer que a nova norma não impede que o litígio judicial seja resolvido por via de conciliação entre as partes, a qual, como é sabido, desemboca, frequentemente, numa transação. Nos termos do art. 1248.º, n.º 1, do CC, «transação é o contrato pelo qual as partes previnem ou terminam um litígio mediante recíprocas concessões». O fim deste contrato é, portanto, o de prevenir ou terminar um litígio – falando-se, no primeiro caso, em transação preventiva ou extrajudicial (art. 1250.º do CC) e, no segundo, em transação judicial. Essencial é que exista uma controvérsia entre as partes, tendo a transação por objeto recíprocas concessões, não havendo aqui, nem desistência plena, nem reconhecimento pleno do direito.

Em matéria juslaboral, a transação judicial resulta, frequentemente, da conciliação entre as partes. Esta última é uma figura distinta da transação, mais abrangente e muito valorizada pelo nosso CPT (arts. 51.º a 53.º), sendo que, na prática, a conciliação se traduz, por via de regra, numa transação. Ou seja, a conciliação pode redundar numa transação judicial e nesta pode ser realizada uma remissão (Coelho, 1995, p. 26), uma renúncia aos créditos ou a parte deles pelo trabalhador, a troco de algumas concessões por parte da entidade empregadora. O legislador revela "tolerância zero" para a remissão abdicativa realizada na empresa, fora das paredes do tribunal, na vigência do contrato ou mesmo após a sua cessação, por um

trabalhador isolado, não assistido por um advogado, sem a presença de um juiz, etc. Mas o legislador deixa de se opor à transação (e, logo, a uma eventual remissão) se esta resultar de conciliação judicial, não se vislumbrando razões válidas para, nesta sede, impedir uma transação, em que as partes componham os seus interesses, sob a supervisão do juiz e mediante concessões recíprocas.

Pelos motivos expostos, é claro que a única exceção à regra proibitiva da remissão abdicativa é aquela que diz respeito à transação *judicial*. Tal remissão já não poderá ocorrer em sede de transação preventiva ou extrajudicial. É certo, por outro lado, que a transação tem limites, havendo matérias insuscetíveis de transação, designadamente aquelas a que se refere a 1.ª parte do art. 1249.º do CC, norma segundo a qual "as partes não podem transigir sobre direitos de que lhes não é permitido dispor"[9]. Tratando-se de direitos indisponíveis, a lei não permite, pois, que haja transação relativamente aos mesmos. E agora, com o novo n.º 3 do art. 337.º do CT, não há dúvida de que os créditos do trabalhador passam a constituir direitos irrenunciáveis…

Importa, em qualquer caso, não confundir *irrenunciabilidade* com *indisponibilidade*. Com efeito, um direito é tido como indisponível quando o seu titular não se possa desligar dele, analisando-se a disponibilidade, basicamente, nas faculdades de a ele renunciar ou de o transmitir a outrem. Assim, para transmitir um direito, o titular do mesmo também utiliza a faculdade de disposição inerente a este, faculdade que, portanto, se compõe das sub-faculdades de a ele renunciar e de o ceder. Ora, como é sabido, os créditos do trabalhador referidos no n.º 1 do art. 337.º – créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação – podem, em regra, ser objeto de cessão a terceiros, com exceção dos créditos de natureza retributiva, na parte impenhorável, conforme resulta do disposto no art. 280.º do CT.

Destarte, com a ressalva da parte impenhorável do crédito salarial – que, esta sim, me parece corresponder a um direito

9. Na mesma linha, estabelece o art. 289.º, n.º 1, do Código de Processo Civil que não é permitida transação que importe a afirmação da vontade das partes relativamente a direitos indisponíveis.

indisponível, porque irrenunciável e insuscetível de cessão –, os demais créditos do trabalhador não são, em bom rigor, direitos indisponíveis e não estão, por essa via, subtraídos de uma possível transação judicial que sobre eles incida. A nova norma proibitiva da remissão abdicativa dos créditos laborais do trabalhador, que se aplaude sem reservas, deve, como todas as normas, ser objeto de uma cuidada tarefa interpretativa, que a faça valer lá onde e quando a mesma se justifica. A remissão, efetuada no âmbito de uma transação judicial, em sede de conciliação, não é vedada pela nova norma – exceto, crê-se, naquilo que diga respeito à parte impenhorável do crédito salarial, parte insuscetível de renúncia e de cessão e, portanto, parte correspondente a um direito indisponível.

Frise-se, no entanto, que isto não prejudica o facto de, na lição de Orlando de Carvalho (2012, p. 150), "todo o direito subjetivo ser, em princípio, um direito ao dispor de estar na disponibilidade do titular, ao menos enquanto o seu exercício e a sua defesa implicam a sua cooperação". Com efeito, no direito subjetivo (inclusive no direito de crédito) a proteção jurídica não é imposta ao titular sem a sua cooperação, na medida em que a garantia jurídica supõe uma atividade a isso dirigida pela pessoa que se garante. Assim, mesmo perante um direito subjetivo totalmente indisponível – irrenunciável e incessível – sempre subsiste, *hoc sensu*, um mínimo de disponibilidade, pois ele carece de ser atuado, exercitado pelo seu titular, sem o que não passa do puro plano ideal.

5. Insusceptibilidade de remissão = desincentivo à revogação?

Algumas vozes se têm levantado, argumentando que a nova norma relativa à insusceptibilidade de extinção dos créditos do trabalhador por meio de remissão abdicativa acabaria por produzir efeitos práticos nefastos, sobretudo em sede de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo (o chamado "distrato"), pois, alega-se, o n.º 3 do art. 337.º do CT desincentivaria as entidades empregadoras de apostarem na revogação do contrato. Com razão? Vejamos.

"O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo", lêse no art. 349.º, n.º 1, do CT. Com

efeito, a qualquer momento, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, por qualquer razão e sem necessidade de apresentação de qualquer motivo para a rutura, o empregador e o trabalhador podem proceder à revogação bilateral do vínculo jurídicolaboral (distrate, mútuo dissenso). O acordo de vontades que deu vida ao contrato de trabalho pode, pois, renovarse, agora com o fito de pôr fim a este contrato. A cabal compreensão do papel desempenhado pelo acordo revogatório, enquanto mecanismo extintivo da relação jurídicolaboral, requer, contudo, que se tenha uma visão de conjunto sobre as diversas formas de cessação do contrato de trabalho admitidas pelo ordenamento português e reguladas pelo CT. Ora, a este propósito, é necessário não esquecer que toda esta matéria é fundamentalmente enformada por dois princípios constitucionais de extrema relevância – o princípio da segurança no emprego e o princípio da liberdade de trabalho e profissão. Aquele princípio significa, desde logo, que a doutrina do *employmentatwill* não vigora no nosso país: o empregador não pode despedir o trabalhador quando entender e pelas razões que entender, existem significativas limitações, de índole substantiva e adjetiva, à rutura contratual desencadeada pelo empregador, sendo ainda certo que, em caso de violação daqueles requisitos de ordem substantiva ou adjetiva, o tribunal poderá ordenar a reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, repondo o contrato em vigor mesmo contra a vontade do empregador. Já o princípio da liberdade de trabalho e profissão tem como corolário lógico que o trabalhador, até pela nota eminentemente pessoal que caracteriza a sua prestação, deverá usufruir de uma apreciável margem de liberdade no tocante à extinção unilateral do contrato de trabalho.

O que se escreve *supra* implica que na análise da revogação bilateral do contrato de trabalho deva ser ultrapassada uma perspetiva puramente civilista da figura. Mais do que a um mero distrate, assistimos aqui a um autêntico *despedimento negociado*, significando isto que, no nosso ordenamento, a revogação do contrato tende a funcionar como verdadeira válvula de escape ao serviço do empregador. Com efeito, se o empregador não é livre de, por sua iniciativa unilateral e com base em razões insindicáveis,

despedir o trabalhador, mas se isso mesmo já poderá suceder caso a iniciativa da rutura provenha do trabalhador, então é lógico que a revogação por acordo surja como um expediente técnicojurídico altamente atrativo para aquele, permitindolhe, a um tempo, superar as dificuldades materiais e tornear as incomodidades procedimentais ligadas ao despedimento, de forma expedita.

Tudo isto explica que, na prática, a proposta de acordo revogatório provenha, sistematicamente, do empregador, o interesse em alcançar tal acordo seja, quase invariavelmente, do empregador, as pressões nesse sentido recaiam, não raro, sobre o trabalhador etc. Repetese: de um ponto de vista substancial, na economia da relação juslaboral, a revogação do contrato (cessação por acordo) surge, mais do que como um anódino distrate, como um genuíno despedimento negociado. De resto, a exigência de forma escrita formulada pelo n.º 2 do art. 349.º do CT, a mais de facilitar a prova do acordo de cessação, constitui uma eloquente expressão daquele que é o principal objetivo prosseguido pela disciplina jurídica da revogação do contrato de trabalho: a tutela do trabalhador e da própria estabilidade do vínculo laboral, procurando assegurar que a sua vontade se forma de modo livre, esclarecido e ponderado.

No documento escrito que, obrigatoriamente, titula o acordo revogatório poderão ser previstos outros efeitos, para além daquele que é o efeito característico do acordo – o de extinguir o vínculo juslaboral. As partes poderão, por exemplo, estabelecer um pacto de não concorrência, assim como poderão – é o que normalmente sucede – prever o pagamento ao trabalhador de uma compensação pecuniária, pelo fim do contrato ou pela perda do emprego, bem como os termos em que essa compensação deverá ser paga (pagamento em prestações, por exemplo). Ora, o n.º 5 do art. 349.º do CT referese, precisamente, à chamada *compensação de fim de contrato*, tantas vezes acordada entre as partes aquando da revogação do mesmo. Não sendo esta uma compensação devida *ex vi legis*, a grande frequência com que, na prática, é estipulada devese ao facto de ela surgir como uma espécie de "preço do despedimento negociado". Com efeito, se o acordo revogatório é, como já tivemos oportunidade de verificar, um autêntico despedimento negociado, então pode dizerse que a

compensação pecuniária será o preço a pagar pelo empregador ao trabalhador para que as negociações cheguem a bom porto.

Sucede que este n.º 5 se refere à compensação de fim de contrato em termos cuja bondade é muito discutível. Na verdade, aí se pode ler que, sendo estabelecida uma compensação pecuniária global para o trabalhador, «presumese que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta». Tratase, pois, inequivocamente, de uma *presunção legal*, e de uma presunção legal que opera em benefício do empregador. Na ausência desta disposição legal, o estabelecimento de uma compensação pecuniária para o trabalhador em nada interferiria com o pagamento dos restantes créditos que lhe fossem devidos por força do contrato (salários em atraso, pagamento de horas suplementares ou noturnas, etc.) ou da sua cessação (retribuição e subsídio de férias, subsídio de Natal, etc.). A compensação pecuniária seria um *plus*, algo que acresceria àquilo que, repetese, o trabalhador sempre teria direito em função do contrato e/ou da respetiva cessação.

Acontece que o estabelecimento desta presunção legal vem modificar os dados do problema, pois ao ser estipulada uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador (facto conhecido) a lei retira a ilação de que no respetivo montante já vão incluídos e liquidados os restantes créditos do trabalhador (facto desconhecido). Ao imputar estes créditos na compensação a lei fragilizaos e, digase, potencia surpresas sobremaneira desagradáveis para o trabalhador. Com efeito, enquanto declaratário normal e pouco versado em subtilezas jurídicas, o trabalhador a quem seja proposta uma compensação pecuniária de *x* em caso de revogação do contrato tenderá a pensar que, aceitando a proposta patronal, terá direito a receber *x* (valor da compensação) mais *y* (salários em atraso) e *z* (montante relativo a créditos de formação sucessiva, como férias ou subsídio de Natal). A lei, porém, presume que *x* já engloba *y* e *z*, o que, até tendo em atenção a função alimentar desempenhada pelo salário, parece dificilmente sustentável, não deixando esta presunção de suscitar alguma perplexidade.

A presunção legal encontrase, todavia, firmemente ancorada no n.º 5 deste preceito. Assim sendo, a pergunta seguinte adivinha-

se: tratarseá de uma presunção relativa ou absoluta, *juris tantum* ou *juris et de jure*? *A* presunção legal inverte o *onus probandi*, admitindose, contudo, que o trabalhador a venha ilidir mediante prova em contrário? Ou a presunção é irrefragável, nada podendo o trabalhador fazer contra ela? Estamos convictos de que, se a própria presunção *juris tantum* já constitui uma relativa maldade para com o trabalhador, a presunção *juris et de jure* constituiria uma maldade absoluta, ou, se se preferir, uma dupla maldade, não justificada pelos valores juslaborais em jogo (proteção do trabalhador enquanto contraente débil, proteção do salário atenta a sua nota alimentar…) nem pelos princípios civilísticos sobre o caráter das presunções legais (recordese que, conforme indica o art. 350.º, n.º 2, do CC, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário, exceto nos casos em que a lei o proibir). Neste caso, é manifesto que a lei não proíbe tal ilisão, pelo que ao trabalhador deverá ser admitida a prova de que, apesar de ter sido estabelecida uma compensação pecuniária de natureza global, as partes não pretenderam incluir nesta os demais créditos emergentes do contrato de trabalho ou da sua cessação.

Seja como for, o certo é que a presunção legal existe, beneficia o empregadordevedor e, mesmo quando seja considerada uma presunção relativa, as dificuldades probatórias experimentadas pelo trabalhador revelarseão, em boa parte dos casos, insuperáveis. Ou seja, em sede de revogação, a entidade empregadora já goza de uma forte proteção legal, traduzida na presunção vertida no n.º 5 do art. 349.º do CT, pelo que, dir-se-ia, *nesta sede a entidade empregadora não precisa que o trabalhador renuncie a créditos que possua sobre o empregador, via remissão abdicativa, porque a referida presunção legal acabará por funcionar e conduzirá, por outra via, a que o trabalhador não tenha grandes chances de reclamar quaisquer outros créditos de que entenda ser titular sobre o empregador*, dado que tais créditos foram, presumivelmente, incluídos na – e liquidados através da – "compensação pecuniária global" adrede estabelecida.

Diríamos mesmo mais: a solução vertida no novo n.º 3 do art. 337.º, lida em conjunto com a presunção consagrada no n.º 5 do art. 349.º, pode até acabar por representar um verdadeiro reforço, isto

é, um incentivo suplementar no sentido de as entidades empregadoras recorrerem à revogação do contrato e não a outras formas de cessação do vínculo (desde logo, ao despedimento), dado que, em sede de revogação, os seus interesses, no que à extinção dos demais créditos do trabalhador diz respeito, são consideravelmente acautelados pela presunção vertida na lei.

6. Remissão ou quitação?

Importa frisar, por último, que nem sempre as declarações em apreço, emitidas ou subscritas pelo trabalhador, se analisam numa renúncia/remissão. Na verdade, a renúncia é um negócio jurídico. A remissão da dívida assume mesmo, no nosso ordenamento, a natureza de negócio jurídico bilateral (segundo o art. 863.º do CC), pelo que, enquanto contrato, pressupõe um certo conteúdo intelectual e volitivo, ou seja, *(i)* pressupõe que o credor conhece o seu direito, tem consciência da sua existência, sabe que ele ainda se encontra insatisfeito, e *(ii)* pressupõe, também, que o credor quer extinguir esse crédito, tem vontade de o abandonar, de dele se demitir. Como escreve Vaz Serra (1954, p. 80), "a vontade de remitir supõe que o credor conhece a existência da dívida (...) ou que o credor tem dúvidas acerca da existência da dívida e quer remiti-la para o caso de existir". Em suma, a remissão postula uma verdadeira e própria declaração de vontade (como é sabido, os efeitos dos negócios jurídicos produzem-se *ex voluntate*), a remissão, na fórmula de Francisco Pereira Coelho (1995, p. 25), consiste numa "disposição extintiva do crédito."

Acontece que nada disto se passa, por vezes, com as chamadas "declarações liberatórias". Ao contrário: amiúde o trabalhador emite-as porque desconhece, e apenas porque desconhece, a existência de qualquer crédito seu ainda por satisfazer. Destarte, *ao declarar nada mais ter a exigir da entidade patronal, ele não pretende extinguir o seu crédito, ele julga que o seu crédito já se encontra extinto* (ele pensa, por exemplo, que o respetivo salário já foi integralmente pago). Não há aqui, portanto, a mínima intenção de renunciar ao que quer que seja — não estamos, afinal, perante uma *declaração de vontade,* mas antes perante uma mera *decla-*

ração de ciência, declaração esta que poderá ser fundada ou não, mas que estará despojada, enquanto tal, de qualquer relevância ou significado dispositivo.

Perguntar-se-á então: quando o trabalhador declara que "se considera pago de tudo quanto lhe era devido", ou que "recebeu todas as importâncias que lhe eram devidas", que significado tem isto? Caso não se analisem numa renúncia, serão estas declarações totalmente irrelevantes? E, se o não forem, qual será o seu valor jurídico? A nosso ver, aquelas declarações do trabalhador, não implicando embora a extinção dos seus créditos ainda insatisfeitos, nem por isso são juridicamente irrelevantes, pois não deixam de produzir algumas consequências no tocante à respetiva prova — seja vendo nas referidas declarações uma quitação *sui generis* (concedendo ao empregador-devedor um meio de provar que cumpriu), seja vendo nelas um reconhecimento negativo de dívida (invertendo o *onus probandi* do cumprimento da obrigação, sendo ao trabalhador-credor que passa a incumbir a prova do não cumprimento).

Seguro parece, qualquer que seja a via de abordagem escolhida, que estas declarações liberatórias podem repercutir-se no plano probatório, onerando a posição do respetivo emitente (o trabalhador) nesse plano. À jurisprudência caberá, sem dúvida, um importante papel na tarefa de avaliar, em cada caso concreto, o peso probatório que deverá ser conferido a tais declarações. Julga-se, ainda assim, que o respetivo peso probatório tenderá a ser diminuto, e isto por várias razões:

i) Em primeiro lugar, dada a função alimentar desempenhada pelo principal crédito do trabalhador, o direito ao salário, a qual aconselha um regime restritivo no que toca à prova do cumprimento da obrigação retributiva (*rectius,* um regime que dificulte ao empregador a prova de pagamentos que, afinal, não efetuou);

ii) Em segundo lugar, dada a complexidade estrutural do próprio salário (a chamada "selva retributiva", expressão com a qual se pretende aludir à extensa e cada vez mais diversificada tipologia de atribuições patrimoniais constitutivas do

salário)[10], a qual explica as dificuldades frequentemente encontradas pelo trabalhador para saber se todos os seus créditos foram ou não satisfeitos, justificando o seu erro;

iii) Em terceiro lugar, porque o próprio legislador se mostrou sensível à densidade de tal "selva retributiva", exigindo que a entidade empregadora entregue ao trabalhador um documento (o chamado "boletim de pagamento") onde constem, de forma discriminada, as importâncias pagas e os descontos efetuados (art. 276.º, n.º 3, do CT); com efeito, parece evidente que, com esta especial exigência, a lei procurou conferir ao trabalhador um meio para este poder eficazmente controlar, *a posteriori,* a exata medida em que os seus créditos estão (in)satisfeitos — objetivo que, no entanto, resulta comprometido cada vez que o trabalhador, no preciso momento em que recebe a prestação, declare tudo estar satisfeito, nada mais ter a exigir do empregador, ou fórmula similar.

iv) Em quarto lugar, dada a circunstância de o credor se encontrar, neste campo, jurídica e economicamente dependente do devedor, com os reflexos psicológicos daí advenientes (o que explica que o trabalhador sinta muitas vezes dificuldades em resistir à solicitação do empregador para que emita tais declarações, mesmo quando não está inteiramente seguro da efetiva satisfação de todos os seus créditos);

v) Em quinto lugar, nos casos de cessação do contrato, é sabido que há diversos direitos de formação sucessiva do trabalhador que se vencem nesse momento (relativos a férias ou a subsídio de Natal, por exemplo), assim como, não raro, a cessação do vínculo confere ao trabalhador créditos de natureza compensatória ou indemnizatória (compensação pela caducidade de contrato a termo, por despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação, indemnização por reso-

10. Prestações salariais e não apenas, visto ser conhecida toda uma panóplia de prestações patrimoniais atribuídas ao trabalhador que, todavia, ao menos em princípio, não integram a respetiva retribuição (ajudas de custo, abonos diversos, gratificações, subsídio de refeição, etc.). Tudo isto torna o panorama, neste domínio, particularmente complexo para o credor de tais prestações, o trabalhador. Declarar, com acerto e segurança, que tudo aquilo que lhe era devido foi já pago constitui, por isso, uma afirmação algo arriscada, se não mesmo temerária.

lução contratual com justa causa ou por despedimento ilícito, etc.) cujo montante o trabalhador, por regra, não conhecerá com o mínimo de rigor aquando da rutura contratual.

Ou seja, há bons motivos para que o tribunal não deposite grande fé na "declaração de ciência" emitida pelo trabalhador, no sentido de que já se encontra pago de tudo aquilo a que teria direito. A mais de faltar efetiva liberdade, *falta ciência ao trabalhador, em regra, para emitir ou subscrever, com verdade, de forma consciente e esclarecida, tal declaração*, pelo que o tribunal, procedendo segundo as regras da experiência, não deverá atribuir à mesma grande peso probatório.

Referências

CARVALHO, Orlando de. **Teoria Geral do Direito Civil.** Coimbra: Coimbra Editora, 2012.

COELHO, Francisco Pereira. A renúncia abdicativa do Direito Civil. Boletim da Faculdade de Direito, **Studia Iuridica,** Coimbra, n. 8, 1995, p. 26-48.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**. Lições ao 3º ano da Faculdade de Direito, Coimbra, 1989.

PORTUGAL. **Decreto-Lei n.º 47344 de 25 de novembro de 1966**. Código Civil Português. Disponível em: < https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075 >. Acesso em: 02 out. 2023.

PORTUGAL. **Decreto-Lei n.º 480 de 09 de novembro de 1999.** Código de Processo do Trabalho Português. Disponível em: < https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-34575575 >. Acesso em: 03 set. 2023.

PORTUGAL. Lei **n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009.** Código do Trabalho Português. Disponível em: < https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475 >. Acesso em: 02 out. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

ROUXINOL, Milena; VICENTE, Joana. Atividades sazonais e remissões radicais – por rios já dantes (mas não suficientemente) navegados. **Questões Laborais,** n. 61, 2022, p. 7-49.

SERRA, Vaz. Remissão, reconhecimento negativo de dívida e contrato extintivo da relação obrigacional bilateral, **Boletim do Ministério da Justiça**, n.º 43, 1954, p. 80.

VASCONCELOS, Joana. **O contrato de trabalho** – 100 questões. 7 ed. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2023.

ESCOLA
JUDICIAL
TRT 7ª REGIÃO

JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT da 7ª Região (CE)