



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A (Ir)renunciabilidade dos Créditos Laborais

**O Artigo 337.º n.º 3
da Lei n.º 7/2009**

António José de Sousa Trêpa Rodrigues Braga

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A (Ir)renunciabilidade dos Créditos Laborais

**O Artigo 337.º n.º 3
da Lei n.º 7/2009**

António José de Sousa Trêpa Rodrigues Braga

Sob orientação da Professora Doutora Milena da Silva
Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024

À minha avó Manela

Agradecimentos

Agradeço:

A Deus, por quem trabalho;

Ao meu avô Zé, que me inspirou a gostar de Direito;

Ao meu pai, que me inspirou a gostar de trabalhar;

Aos meus Professores, que me ensinaram a gostar de Direito do Trabalho;

À Sra. Professora Milena Rouxinol, que muito me ajudou com este trabalho;

À minha mãe e ao meu irmão, que me lembram que nem tudo é trabalho;

Aos meus amigos, em especial aos que dou mais trabalho.

Resumo

O presente trabalho versa sobre a inadmissibilidade do contrato de remissão abdicativa no domínio das relações laborais.

Assim, começámos por expor o entendimento da jurisprudência relativamente à questão. Depois, com base em posições da doutrina, procurámos evidenciar que a irrenunciabilidade dos créditos laborais decorre da imperatividade das normas que os consagram, bem como da disparidade de capacidade negocial que se verifica entre a entidade empregadora e o trabalhador, independentemente de o negócio jurídico ocorrer após a cessação do vínculo jus-laboral.

Por fim, analisámos uma novidade introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, o artigo 337.º n.º 3 do Código do Trabalho, que passou a prever expressamente a insusceptibilidade de extinção de direitos do trabalhador através de remissão abdicativa.

Palavras-chave: créditos laborais; renúncia; remissão abdicativa.

Abstract

This work addresses the inadmissibility of waivers of rights in the context of labour relations.

We began by setting out the court's understanding of the issue. Afterwards, based on doctrinal positions, we tried to show that the impossibility of waiving labour credits stems from the imperative nature of the rules that establish them, as well, the disparity in negotiating capacity that exists between the employer and the employee, regardless of whether the legal agreement takes place after the termination of the legal-labour relationship.

Lastly, we analysed an innovation introduced by Law no. 13/2023 of 3 April, Article 337(3) of the Labour Code, which now expressly establishes the impossibility of extinguishing employee's rights through waiver.

Keywords: labour credits; waiver.

Índice

Lista de siglas e abreviaturas.....	5
Introdução	6
CAPÍTULO I – Os acordos de remissão abdicativa até à promulgação da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril.	7
1 – Enquadramento	7
1.1 – O contrato de remissão abdicativa.....	7
1.2 – A remissão abdicativa no âmbito das relações laborais	8
2 – A(s) posição(ões) da jurisprudência	11
2.1 – A jurisprudência maioritária.....	11
2.1.1 – Enquadramento teórico	11
2.1.2 – A interpretação da declaração negocial.....	12
2.1.3 – O princípio da indisponibilidade dos créditos laborais	14
2.2 – Os acórdãos “Douro Azul”.....	17
3 – O(s) entendimento(s) da doutrina.....	21
3.1 – A irrenunciabilidade dos direitos conferidos por normas imperativas	21
3.2 – O critério temporal	23
3.3 – A interpretação da declaração negocial.....	26
CAPÍTULO II – O (novo) artigo 337 n.º 3 do Código de Trabalho.....	29
1– Análise da norma.....	29
1.1 – Âmbito temporal	29
1.2 – Âmbito objetivo; a excecionalidade da transação judicial	30
2 – Da bondade da alteração legislativa	33
2.1 – Um desincentivo à revogação do contrato de trabalho?.....	33
2.2 – A desconformidade à jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça	35
2.3 – O aumento da litigância.....	36
2.4 – A compressão da liberdade contratual.....	38
Conclusões	40
Bibliografia	42
Jurisprudência citada.....	44

Lista de siglas e abreviaturas

Ac. – Acórdão

ATD – Agenda do Trabalho Digno

CC – Código Civil

CPT – Código de Processo do Trabalho

CT – Código do Trabalho

LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho

n.º – número

p. – página

pp. – páginas

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

Vol. – Volume

Introdução

O presente trabalho pretende versar sobre um fenómeno muito comum no tecido empresarial português que consiste em, no momento da cessação de um contrato de trabalho, a entidade empregadora entregar ao trabalhador um documento pelo qual este – por regra, a troco de uma quantia pecuniária, mas não necessariamente – assume nada mais ter a receber daquele empregador, renunciando ao direito de vir exigir créditos a qualquer título.

Estes contratos são manifestamente vantajosos para as entidades empregadoras, e, inversamente, representam uma clara desvantagem para os trabalhadores, o que procuraremos demonstrar no nosso trabalho.

Nestes termos, multiplicam-se nos nossos tribunais ações pelas quais os trabalhadores vêm reclamar créditos cuja satisfação renunciaram através de remissão abdicativa, sendo patente, com frequência, a falta de uma vontade esclarecida aquando da sua assinatura. A jurisprudência, por razões que iremos escrutinar, vinha considerando os acordos válidos.

De todo o modo, com a aprovação da lei n.º 13/2023 de 3 de abril, em que se concretizou a designada Agenda do Trabalho Digno, o legislador laboral mostrou-se sensível à questão acrescentando o n.º 3 ao artigo 337.º do CT, com a seguinte formulação: “3 - *O crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.*” Desta forma, o legislador terá pretendido colocar um termo, ou, pelo menos, limitar amplamente a prática que descrevemos.

Vamos iniciar a nossa dissertação por discorrer relativamente às posições da jurisprudência e doutrina anteriores à promulgação da Lei n.º 13/2023. Depois, iremos analisar o novo artigo 337 n.º 3 do CT, tratando de algumas questões que a norma levanta, bem como referindo que vantagens e desvantagens lhe têm sido apontadas. Procuraremos, em cada ponto, apresentar também a nossa posição.

CAPÍTULO I – Os acordos de remissão abdicativa até à promulgação da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril.

1 – Enquadramento

1.1 – O contrato de remissão abdicativa

Em termos gerais, a remissão abdicativa consiste no contrato pelo qual um credor, com o respetivo assentimento do devedor, extingue determinada relação obrigacional que entre estes exista, libertando o devedor da prestação devida¹. É, deste modo, uma das formas de extinção de obrigações pelas quais a obrigação não é cumprida² que o nosso CC prevê. A sua previsão legal encontra-se no artigo 863.º do CC.

A remissão abdicativa não se confunde com a figura da renúncia. Enquanto aquela, como referimos, exige o consentimento do devedor, a renúncia é unilateral, bastando que o beneficiário prescindir do seu direito. Tendo em conta que o vínculo obrigacional revela uma natureza relativa³, compreende-se a opção do legislador de não colocar a renúncia no elenco de causas extintivas de obrigações⁴, a renúncia a um crédito alteraria a esfera jurídica do devedor sem o seu assentimento^{5 6}.

Embora o texto da lei seja explícito quanto à natureza contratual da figura, cumpre mencionar que este não lhe prescreve qualquer requisito de forma, tratando-se assim de um negócio não solene. Desta feita, tanto a vontade de remir como a correspondente intenção de aceitar a remissão poderão ser manifestadas de forma expressa ou tácita.

¹ Brandão Proença (*Lições de Cumprimento e Não Cumprimento de Obrigações*, 2019, p. 58) define-a como sendo: “(...) o acordo pelo qual o credor liberta, total ou parcialmente, o devedor da sua obrigação, e não meramente do seu cumprimento”.

² As causas extintivas de obrigações diferentes do cumprimento previstas no nosso C.C. são: dação (*pro soluto e pro solvendo*), consignação em depósito, compensação legal, novação, remissão, confusão e a prescrição extintiva. Nos casos das últimas três causas referidas, a obrigação não chega a ser cumprida.

³ Menezes Cordeiro, *Tratado de Direito Civil Português, Vol. II, Tomo IV*, 2010, p. 373.

⁴ No nosso ordenamento jurídico, a renúncia vale para certos direitos *erga omnes* como, por exemplo, a propriedade.

⁵ Como sintetiza Menezes Cordeiro (*Tratado de...*, 2010, p. 373) “O devedor pode, pelas razões mais diversas, não querer aceitar o benefício que, em princípio, a extinção do crédito lhe propicia; ele não é obrigado a receber qualquer vantagem, sem ter dado o seu acordo”.

⁶ Já F. Brito Pereira Coelho (*A Renúncia Abdicativa no Direito Civil (algumas notas tendentes à definição do seu regime)*, 1995, p. 123) defende que a remissão abdicativa “se basta com a declaração unilateral respectiva por parte do credor”.

1.2– A remissão abdicativa no âmbito das relações laborais

Interessa para o nosso estudo entender de que forma a remissão abdicativa vinha sendo aplicada no domínio das relações laborais.

A este respeito, devemos dizer que a figura se enraizou na *praxis* das empresas, funcionando sobretudo por ocasião da cessação dos contratos de trabalho. Este momento é, por natureza, de fecho de contas entre entidade empregadora e trabalhador – tanto de créditos que decorram da cessação do contrato de trabalho, como de eventuais créditos que as partes possam ainda deter sobre a outra⁷. Destarte, tornou-se comum a entidade empregadora⁸ após a cessação do contrato de trabalho ou aquando desta, entregar ao trabalhador um documento redigido por um advogado que presta serviços jurídicos à empresa, pelo qual o trabalhador declara – por norma, a troco de certa quantia, mas não necessariamente – ter auferido todos os créditos a que tinha direito decorrentes do contrato de trabalho e da sua cessação, mais declarando que renuncia ao direito de exigir qualquer crédito desta⁹.

Nestes termos, é evidente o interesse da entidade empregadora na assinatura de uma declaração deste tipo. Através de uma simples declaração e, porventura, do pagamento de certa quantia, exime-se da obrigação de prestar a totalidade dos créditos, bem como da possibilidade de o seu antigo trabalhador vir propor uma ação judicial a exigir os créditos em falta.

Por seu turno, não nos ocorrem especiais interesses da parte do trabalhador na celebração deste acordo. Esclareça-se: compreendemos as suas possíveis motivações quando o assina; contudo, justamente por estarem em causa, as mais das vezes, motivações legítimas – direitos ou expectativas razoáveis –, não se nos afigura razoável admitir que, para proteger tais posições, o trabalhador se veja ante a necessidade de se desproteger a outros níveis, sobretudo se em causa estiverem, como normalmente estarão, direitos que lhe são conferidos por normas imperativas.

Vejamos. O que pode então levar um trabalhador a assinar uma declaração pela qual abdica dos seus direitos?

⁷ O artigo 337.º n.º 1 CT estabelece que os créditos decorrentes do contrato de trabalho apenas prescrevem no prazo de um ano após o dia seguinte à sua cessação. Este preceito é favorável ao trabalhador, dispensando-o do ónus de reclamar os seus créditos durante a vigência do contrato, momento em que poderia temer a reação da entidade empregadora. Contudo, resulta em que seja comum as partes chegarem ao momento terminal do contrato de trabalho ainda com diversos créditos por liquidar.

⁸ Embora os trabalhadores figurem como declarantes das remissões abdicativas, consideramos pouco crível serem estes a propor a sua celebração. Como veremos, a entidade empregadora tem todo o interesse em que o acordo ocorra, não se vislumbrando especiais vantagens da parte do trabalhador na declaração.

⁹ Exemplos de formulações deste tipo de acordos: “Por este Acordo, o trabalhador declara expressamente, nada mais ter a receber da entidade empregadora, seja a que título for”; “Declaro que recebi as importâncias acima referidas, nada mais tendo a haver seja a que título for, ficando assim a Empresa liberta de quaisquer encargos, pelo que dou total quitação...”; “Declara ter recebido da empresa o pagamento de todos os direitos emergentes da presente relação laboral, pelo que nada mais tem a reclamar ou exigir a esta empresa”.

Desde logo, o momento da cessação de um contrato de trabalho representa, para a maioria dos trabalhadores, um período de superior esforço financeiro. O mais comum é que ao final do contrato se siga um período de desemprego e, por consequência, sem rendimentos. Ora, o facto de se encontrar sem rendimentos não liberta o trabalhador de cumprir as mais diversas prestações a que está obrigado, sejam empréstimos ao banco, despesas alimentícias, suas e dos seus dependentes... Assim, o trabalhador poderá aceitar firmar tal declaração a troco de uma quantia monetária simplesmente porque esta se apresenta como um balão de oxigénio para o complicado período que terá de enfrentar, preferindo receber logo parte do valor a que tem direito à possibilidade de partir para esse período sem qualquer quantia, sem garantias sobre quando receberá tal quantia, ou até mesmo se a virá a auferir.

Por outro lado, pode ocorrer que o trabalhador assine esta declaração simplesmente por ignorância. O trabalhador pode não saber que tem direito a mais créditos do que aqueles que lhe foram disponibilizados. Não sendo jurista, pode nem ter noção que, em princípio, terá direito a auferir certa quantia pela cessação do contrato. O trabalhador pode até ignorar o efeito que terá a assinatura do documento de remissão abdicativa, sendo-lhe este apresentado como uma mera formalidade necessária ao fecho de contas.

Há ainda a possibilidade de o trabalhador assinar uma declaração desta jaez por guardar uma expectativa que o empregador o venha a contratar num outro momento, não pretendendo despertar qualquer animosidade que possa frustrar tal possibilidade. Deste modo, prefere não reivindicar o que tem direito, mantendo assim uma boa relação com a sua anterior entidade empregadora.

Até à alteração do nosso CT ocorrida pela promulgação da Lei n.º 13/2023, não existia no nosso ordenamento jurídico qualquer norma que proibisse expressamente a prática. Assim, como veremos de seguida, multiplicam-se os acórdãos pelos quais os nossos Tribunais vinham aceitando a celebração deste tipo de acordos, desde que ocorressem após, ou, pelo menos, por ocasião do final do contrato de trabalho.

Contudo, como fomos adiantando, estes acordos parecem-nos excessivamente prejudiciais para os trabalhadores, e, concomitantemente, altamente vantajosos para as entidades empregadoras. Sendo que a vantagem retirada pela entidade empregadora ocorre a custo dos seus trabalhadores. Assim, a admissibilidade do contrato de remissão abdicativa nas relações laborais parece-nos dificilmente compaginável com a própria génese do Direito do Trabalho.

Nestes termos, iniciaremos o presente capítulo com uma análise à jurisprudência que vinha sendo produzida sobre o tema, a qual, adiantamos, era maioritariamente a favor da

admissibilidade da prática. Depois, procuraremos reunir os argumentos que a doutrina vinha esgrimindo a este respeito por forma a demonstrar que, mesmo antes do n.º 3 ser acrescentado ao artigo 337.º do CT, a tese da admissibilidade das remissões abdicativas em contexto laboral era, pelo menos, questionável.

2 – A(s) posição(ões) da jurisprudência

2.1 – A jurisprudência maioritária

A larga maioria dos arestos sobre a questão da remissão abdicativa no âmbito das relações laborais versa sobre situações em que um trabalhador, após a cessação do seu contrato de trabalho, exige que lhe sejam prestados créditos laborais que deste emergem – podendo estes decorrer de variadas causas, seja a retribuição base, formações não ministradas, trabalho suplementar, subsídios de natal, subsídios de férias (...). Por sua vez, no articulado de resposta, a entidade empregadora vem defender-se através de uma exceção inominada de remissão abdicativa, juntando prova documental pela qual demonstra a existência da celebração de um acordo com o trabalhador através do qual este assume ter recebido todos os créditos a que tem direito, renunciando aos demais créditos que possa ser titular decorrentes da relação laboral e da sua cessação.

Ora, o entendimento que vinha sendo dominante na jurisprudência era de que os acordos celebrados se podiam enquadrar como contratos típicos de remissão abdicativa, previstos no artigo 863.º do CC.

2.1.1 – Enquadramento teórico

É comum que os arestos iniciem a sua fundamentação com um breve enquadramento teórico relativo à noção de remissão abdicativa.

Desde logo, os acórdãos referem-se à remissão abdicativa como sendo uma causa de extinção de obrigações, na qual, à semelhança das figuras da confusão e da prescrição, a obrigação não é cumprida. Diversas decisões¹⁰ utilizam a noção de Antunes Varela¹¹, definindo a remissão abdicativa como o contrato no qual “*é o próprio credor que, com a aquiescência do devedor, renuncia ao poder de exigir a prestação devida, afastando definitivamente da sua esfera jurídica os instrumentos de tutela do seu interesse que a lei lhe conferia*”.

Uma vez que a remissão abdicativa é um negócio jurídico bilateral, o que decorre expressamente do artigo 863.º n.º 1 do CC, é dado destaque à necessidade de existirem duas declarações de vontade: por um lado do credor, declarando que renúncia ao direito de exigir a

¹⁰ Por exemplo: Ac. STJ de 01-02-2023, Proc. n.º 7080/19.3T8VNF.G1.S1, relator: Domingos José de Moraes; Acórdão TRP de 18-01-2021, Proc. n.º 1957/19.3T8VFR.P1, relatora: Rita Romeira; Ac. TRP de 30-05-2018, Proc. n.º 1166/17.6T8OAZ.P1, relator: Jerónimo Freitas.

¹¹ Antunes Varela, *Das Obrigações em Geral – Vol. II*, 2001, p. 243.

prestação, e, por outro, do devedor, que terá de a aceitar. Contudo, referem as decisões que a lei é “*especialmente aberta à prova da aceitação do devedor, facilitada pelo disposto no art. 234.º do Código Civil*”¹². Nestes termos, são certeiras as palavras do Juiz Conselheiro Gonçalves da Rocha que define a remissão abdicativa como a “*renúncia manifestada pelo credor à prestação devida pelo devedor, tendo esta declaração a virtualidade de extinguir a obrigação desde que se verifique a aceitação do devedor, ainda que esta possa ser tácita, conforme prevê o artigo 234º do C.C.*”¹³.

2.1.2 – A interpretação da declaração negocial

Após o enquadramento teórico, os arestos seguem para a interpretação da declaração negocial. A este propósito devemos referir que o nosso CC acolheu no seu artigo 236.º a teoria da impressão do destinatário. Ora, como explanam diversas decisões, esta doutrina assenta numa interpretação objetivista, “*nos termos da qual a declaração negocial vale segundo a vontade exteriorizada pelo declarante e não segundo a sua vontade real*”¹⁴. Assim sendo, de modo a aferir o sentido da declaração negocial emitida, importará saber qual o sentido que um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, retiraria desta. Como mencionam ainda os acórdãos, embora o nosso CC adira à teoria da impressão do destinatário, fá-lo de uma forma mitigada, estabelecendo-lhe duas exceções, essas sim, de ordem subjetivista: “*a primeira ocorre quando o sentido que um declaratório normal deduziria da declaração não puder, razoavelmente, ser imputado ao declarante (art. 236.º, n.º 1, in fine); a segunda ocorre quando o declaratório conhecer a vontade real do declarante (n.º 2 do art. 236.º)*”¹⁵.

Assim, por forma a aferir se determinada declaração negocial traduz uma vontade de o trabalhador renunciar ao poder de exigir determinado crédito, o julgador pondera se “*uma pessoa normalmente diligente, sagaz e experiente em face dos termos da declaração e de todas as circunstâncias situadas dentro do horizonte concreto do declaratório, isto é, em face daquilo que o concreto destinatário da declaração conhecia e daquilo até onde ele podia conhecer*”¹⁶ retiraria tal sentido da declaração. De todo o modo, como vimos, tal conclusão não poderá ser contrária aos limites subjetivos estabelecidos pela norma: por um lado, não se poderá retirar um sentido da declaração com o qual o trabalhador não pudesse razoavelmente

¹² Ac. TRE de 31-01-2019, Proc. n.º 9/18.8T8PTM.E1, relator: Mário Branco Coelho.

¹³ Ac. STJ de 22-02-2017, proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1.S1, relator: Gonçalves Rocha.

¹⁴ Ac. TRP de 04-12-2017, Proc. n.º 3771/15.6T8AVR.P1, relator: Domingos Morais.

¹⁵ Ac. TRP de 04-12-2017, Proc. n.º 3771/15.6T8AVR.P1, relator: Domingos Morais.

¹⁶ Ac. TRP de 18-01-2021, Proc. n.º 1957/19.3T8VFR.P1, relatora: Rita Romeira.

contar, e, por outro lado, no caso de o declaratório conhecer a vontade real do declarante, terá de ser esta a valer, independentemente da declaração negocial produzida.

Embora, como referimos, fosse “*entendimento pacífico da jurisprudência (...) que o contrato de “remissão abdicativa” tem plena aplicação no domínio das relações laborais*”¹⁷, já não será tão rigoroso afirmar que a opinião fosse igualmente unívoca relativamente ao conteúdo necessário para que tal declaração negocial consubstanciasse uma vontade de renunciar à prestação devida:

Em certas decisões, por um lado, ao serem analisadas cláusulas como “*O segundo outorgante declara que todos os créditos resultantes do referido contrato de trabalho e da respectiva cessação já se encontram pagos, nada mais lhe sendo devido pela Primeira Outorgante, seja a que título for*”^{18 19}, mediante os critérios referidos, o entendimento é de que estas revelam perfeitamente a vontade de renunciar a qualquer crédito que os declarantes pudessem deter sobre as entidades empregadoras: “*Ora, no contexto factual em que tal declaração foi emitida, torna-se claro que o seu sentido só pode ter sido o de renunciar a todos os créditos que pudessem emergir da relação de trabalho.*”²⁰ Assim, defende o acórdão que o trabalhador declarante afirmar que ao assinar o referido acordo não pensava estar com isso a renunciar a qualquer crédito não revelará para determinar o sentido da declaração. O julgador segue um critério interpretativo que, como vimos, “*assenta numa interpretação objectiva nos termos da qual a declaração negocial vale segundo a vontade exteriorizada pelo declarante e não segundo a sua vontade real.*”²¹.

Por outro lado, existem exemplos de decisões que, aplicando o mesmo critério a cláusulas semelhantes, acabam por retirar destas um sentido diverso. Repare-se nas seguintes declarações negociais: “*Declaro para todos os efeitos legais que recebi da CC as quantias*

¹⁷ Ac. TRP de 18-01-2021, Proc. n.º 1957/19.3T8VFR.P1, relatora: Rita Romeira.

¹⁸ Ac. TRP de 04-12-2017, Proc. n.º 3771/15.6T8AVR.P1, relator: Domingos Morais.

¹⁹ Ou: “*(...) venho assim por esta forma declarar de que nesta data me foram apresentados e entregues para recebimento e liquidação total (...) todos os m/créditos inerentes a minha curta passagem por esta empresa e c/isto, declaro de que mais nada tenho a receber*” (Ac. TRP de 02-03-2017, Proc. n.º 2455/15.0T8VFR.P1, relatora: Paula Leal de Carvalho); ou ainda, “*declara que recebeu da firma (...), todos os valores de remunerações a que tinha direito pela actividade laboral realizada até (...). Mais declara que não tem quaisquer outros valores a reclamar.*” (Ac. TRE de 05-11-2015, Proc. n.º: 63/14.1T8STB.E1, relator: João Luís Nunes).

²⁰ Ac. TRP de 04-12-2017, Proc. n.º 3771/15.6T8AVR.P1, relator: Domingos Morais, a fundamentação do acórdão destaca factos como o declarante ter sido assessorado por uma advogada, bem como ter dezanove anos de experiência enquanto gestor de empresas para sustentar que um declaratório normal, medianamente informado dos usos em voga no setor laboral deprenderia da declaração que o trabalhador pretendia renunciar a qualquer crédito que pudesse decorrer da sua relação laboral.

²¹ Em sentido contrário, João Leal Amado (*A Protecção do Salário*, 1993, p. 223) defende que a renúncia “*pressupõe um certo conteúdo intelectual e volitivo, ou seja, pressupõe que o credor conhece o seu direito, tem consciência da sua existência, sabe que ele ainda se encontra insatisfeito e pressupõe também que o credor quer extinguir esse crédito, tem vontade de o abandonar, de dele se demitir.*”, este entendimento é subscrito nos seguintes acórdãos: Ac. TRP de 18-04-2016, Proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1, relatora: Maria José Costa Pinto; Ac. TRL de 17-12-2014, proc. n.º 277/12.9TTCSC.L1-4, relatora: Maria João Romba.

que tenho direito nada mais tenho a exigir à mesma”²²; “Por este Acordo, o segundo outorgante declara expressamente, nada mais ter a receber da primeira outorgante, seja a que título for”²³. Em ambos os casos o julgador entendeu que os trabalhadores pretendiam apenas declarar que auferiram determinada importância com a cessação do contrato de trabalho, não pretendendo com isso renunciar a qualquer direito. Neste sentido, os acordos celebrados seriam antes meras quitações²⁴. Estes acórdãos, à semelhança de outros que concluem pela não verificação do sentido remissivo das referidas declarações negociais aquando da aplicação da teoria da impressão do destinatário, baseiam o seu entendimento quer na generalidade da declaração²⁵ ²⁶, quer na falta da sua negociação²⁷.

2.1.3 – O princípio da indisponibilidade dos créditos laborais

Concluída a questão da interpretação das declarações negociais, cumpre agora fazer uma referência ao princípio da indisponibilidade dos créditos laborais. Este princípio,

²² Ac. TRE de 11-05-2017, Proc. n.º 2720/15.6T8FAR.E1, relator: João Nunes.

²³ Ac. STJ de 22-02-2017 (Proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1.S1), relator: Gonçalves Rocha.

²⁴ No primeiro caso, o Tribunal acentua que se trata de uma “declaração genérica, diremos até demasiado genérica, que, por isso, não permite conexionar-se directamente com o contrato de trabalho dos autos e respectiva cessação.”. Já quanto à segunda declaração, foi entendido pelo STJ que o sentido que o declaratório pretendia retirar, isto é, que a declaração incluiria uma renúncia ao direito de impugnar o termo do contrato de trabalho, esbarrava com o primeiro limite subjetivo da doutrina da impressão do destinatário pois “atendendo às circunstâncias em que foi feita a declaração do trabalhador (que com o pagamento da importância de 2.769,10 euros nada mais tinha a receber da R, fosse a que título fosse), não podemos concluir que fosse sua intenção renunciar à faculdade de impugnar a validade do termo que foi apostado ao contrato.”. O acórdão destaca ainda que o trabalhador se encontrava de baixa médica quando o acordo foi assinado, que não ocorreram quaisquer negociações entre as partes e que o montante recebido pelo trabalhador correspondia aos valores que lhe seriam legalmente devidos pela cessação do contrato de trabalho.

²⁵ Exemplos de acórdãos seguidos das declarações negociais analisadas: Ac. TRP de 13-05-2015, Proc. n.º 214/14.6TTMTS.P1, relator: Eduardo Petersen Silva: “Declaro que no momento de rescisão do meu contrato com a C..., SA, me encontro pago de todas as remunerações a que tive direito, encontrando-se, nesta data, saldados todos os compromissos da Empresa para comigo”; Ac. TRP de 18-02-2013, Proc. n.º 78/11.1TTSTS.P1, Relator: Machado da Silva: “recebeu da sua ex-entidade patronal (...), todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da cessação do mesmo, nada mais tendo a receber ou a reclamar, seja a que título for”.

²⁶ Contudo, não são raras decisões que interpretam cláusulas igualmente vagas atribuindo-lhes esse sentido remissivo. Exemplos de acórdãos seguidos das declarações negociais analisadas: Ac. do TRE de 24-03-2011, Proc. n.º 601/09.1TTFAR.E1, Relator: João Luís Nunes: “Mais declara nada ter a receber, a qualquer título, da M..., SA, servindo este de quitação geral”. Ac. TRL 27-05-2009, Proc. n.º 3475/07.3TTLSB.L1-4, relatora: Isabel Tapadinhas: “Na importância referida no ponto 2º, estão incluídas todas as verbas devidas pela cessação do contrato, nada mais podendo ser reclamado seja a que título for”; Ac. STJ de 31-10-2007, Proc. n.º 07S1442, relator: Vasques Dinis: “Declara o segundo contraente nada mais ter a receber ou a reclamar, seja a que título for da primeira contraente”.

²⁷ Certos acórdãos referem que “o empregador paga determinada importância, 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” (Ac. STJ 25-05-2005, Proc. n.º 05S480, relator: Sousa Peixoto; Ac. TRP de 19-09-2005, proc. n.º 0512318, relator: Machado da Silva; Ac. TRP de 08-05-2008, Proc. n.º 0542317, relator: Fernandes Isidoro; Ac. TRP de 02-03-2017, Proc. n.º 2455/15.0T8VFR.P1, relatora: Paula Leal de Carvalho), assim sendo, a mencionada vantagem que o trabalhador retira e que é demonstrativa do interesse mútuo no acordo terá de ser negociada, não devendo corresponder ao valor que o trabalhador sempre receberia pela cessação do contrato de trabalho, mas sendo necessária uma compensação que justifique essa renúncia ao direito de petição créditos em falta.

mencionado expressamente em diversas das decisões que analisámos²⁸, estabelece que os trabalhadores não podem renunciar a créditos laborais durante a vigência do seu contrato de trabalho, isto porque, enquanto este decorre, estarão impedidos de dispor destes livremente pelo risco de se encontrarem constrangidos pelas características que se associam a uma relação jus-laboral, nomeadamente a subordinação jurídica e a dependência económica.

Ora, segundo o entendimento dominante na nossa jurisprudência, o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais não seria posto em causa quando o acordo de renúncia é celebrado após a cessação do contrato de trabalho, uma vez que, cessada a relação laboral, deixariam de se verificar os referidos constrangimentos. Assim, um outro nível de análise realizado pelos acórdãos em causa é simplesmente temporal²⁹, procurando aferir o momento em que o acordo foi celebrado:

Nestes termos, quando se verifica que o acordo é assinado após a cessação do contrato de trabalho, a indisponibilidade dos créditos laborais não obsta à validade dos acordos, podendo operar a remissão abdicativa. É o que ocorre no acórdão do TRP de 18-01-2021, processo n.º 1957/19.3T8VFR.P1, do qual foi relatora Rita Romeira e no qual se pode ler: *“No que respeita à admissibilidade da remissão abdicativa após a cessação do contrato de trabalho, isto é, sendo a declaração emitida aquando do acerto de contas após a cessação do contrato de trabalho, é sabido ser entendimento pacífico da jurisprudência e da doutrina que o contrato de “remissão abdicativa” tem plena aplicação no domínio das relações laborais, uma vez que a indisponibilidade de créditos provenientes de contrato de trabalho se impõe, apenas, durante a vigência do mesmo. Entende-se 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”*³⁰.

Também existem exemplos na nossa jurisprudência nos quais a cessação do contrato de trabalho e a celebração do acordo de remissão abdicativa são consideradas simultâneas, não sendo possível definir qual ocorreu primeiro. Ora, também neste caso, a jurisprudência considera que não é posto em causa o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais, podendo o acordo ser válido. É este o entendimento vertido no acórdão do TRL de 20-02-

²⁸ Por exemplo, Ac. TRL de 13-07-2010, Proc. n.º 3293/03.9TTLSB.L1-4, relatora: Paula Sá Fernandes; Ac. STJ de 25-11-2009, Proc. n.º 274/07.6TTBRR.S1, relator: Sousa Grandão.

²⁹ Ou, como refere Milena Rouxinol (*“Atividades sazonais e remissões radicais – por rios já dantes (mas não suficientemente) navegados” in Questões Laborais, n.º 61, 2022, p. 40*) os arestos analisam a validade dos acordos com base num *“critério (da vigência) da relação laboral”*.

³⁰ Com um entendimento semelhante podemos ver: Ac. do TRE de 24-03-2011, Proc. n.º 601/09.1TTFAR.E1, Relator: João Luís Nunes; Ac. STJ de 31-10-2007, Proc. n.º 07S1442, relator: Vasques Dinis.

2002, processo n.º 00113314, no qual foi relator Seara Paixão: *“A lei não exige qualquer hiato temporal entre a cessação e a renúncia, basta que esta possa livremente efectivar-se, que já não exista nenhum constrangimento resultante da vinculação jurídica do trabalhador à entidade patronal, nada obstando a que possa declarar-se a renúncia em simultâneo com a cessação do contrato.”*³¹

Por fim, em razão do princípio da indisponibilidade dos créditos laborais, nos casos em que a celebração do acordo de remissão abdicativa precede a cessação do contrato de trabalho, aquele não produzirá o efeito de renúncia a qualquer crédito, mas apenas funciona como quitação comprovando o recebimento das quantias em si descritas. Veja-se o acórdão do TRP de 02-03-2017, Proc. n.º 2455/15.0T8VFR.P1, relatora: Paula Leal de Carvalho, muito esclarecedor quanto a esta questão, o qual refere: *“Entende este tribunal, na senda da jurisprudência maioritária, que as declarações dos trabalhadores no sentido de “nada mais lhes ser devido” ou sentido equivalente, quando emitidas na vigência do contrato, provam apenas o recebimento das quantias que referem, sendo ilegítimas extrapolações além disso. Tais documentos não são elaborados pelos subscritores mas pelas beneficiárias da declaração e na vigência dos contratos, encontrando-se o trabalhador no quadro de influência da autoridade patronal, com todas os efeitos e tais documentos são elaborados e surgem no decurso de todo um processo negocial com o trabalhador no sentido da sua desvinculação, a culminar em pressões de vária ordem. Em tais circunstâncias, o trabalhador, necessitado do dinheiro, acaba por assinar tal tipo de declarações.”*³²

Ainda assim, é possível encontrar arestos que consideram válidas renúncias a créditos laborais por parte do trabalhador num momento anterior à cessação do contrato de trabalho. Para tal, referem as decisões que o trabalhador terá de já ter conhecimento que o contrato irá cessar, tendo esta cessação de ser negociada com o trabalhador. É o caso do Acórdão do TRP de 30-05-2018, proc. n.º 1166/17.6T8OAZ.P1, do relator Jerónimo de Freitas, onde podemos ler: *“Neste outro leque de situações em que também se admite como válida a celebração do contrato de renúncia abdicativa na fase de cessação do contrato de trabalho, isto é, antes de cessado o contrato de trabalho, mas sendo já conhecido que esse facto irá verificar-se, está subjacente a consideração de que existe um processo negocial entre o trabalhador e o empregador, anterior ao termo da relação jurídico laboral, mas que tem na sua origem precisamente esse facto futuro e destina-se a produzir os respectivos efeitos com a sua*

³¹ Igual entendimento tem o Ac. do STJ de 16-01-2008, proc. n.º 07S2884, relator: Sousa Grandão.

³² No mesmo sentido, podem ler-se os Ac. do TRP, 05-12-2011 processo n.º 845/09.6TTGMR.P1, relator: António José Ramos; Ac. TRP de 05-02-2018, Proc. n.º 29756/15.4T8PRT.P1, relator: Rui Penha; Ac. STJ de 31-10-2007, Proc. n.º 07S1442, relator: Vasques Dinis; Ac. do STJ de 01-06-2011, Proc. n.º 1001/05.8TTLRS.L1.S1, Relator: Sampaio Gomes.

verificação.”³³

Tendo por base este pressuposto assente na jurisprudência de que os acordos em causa se podem subsumir a contratos de remissão abdicativa, desde logo, por ocorrerem após a cessação do vínculo³⁴, o que libertaria o trabalhador do “temor reverencial” que caracteriza as relações laborais, contornando assim o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais, a questão é julgada através de umas lentes, porventura, excessivamente civilistas. Sendo o acordo tratado como aquele contrato civil típico, pouco resta ao julgador senão aplicar as regras da interpretação e validade do negócio jurídico.

Dessarte, consideramos que algumas destas decisões revelam desatenção pela laboralidade da relação jurídica em causa, não valorando o facto de estarmos perante uma relação desigual. Não subscrevemos a ideia de que a cessação do vínculo devolve ao trabalhador toda a sua autonomia, libertando-o de todos os constrangimentos que se verificam enquanto está vinculado à tríade de poderes patronais. Desta feita, consideramos que, mesmo antes da promulgação da ATD, fosse defensável a invalidade deste tipo de acordos, opinião que remetemos para outro momento³⁵.

2.2 – Os acórdãos “Douro Azul”

Para concluir a parte do nosso trabalho dedicada à análise das decisões judiciais relativas à remissão abdicativa, entendemos ser pertinente destacar dois recentes acórdãos do STJ que, apesar de serem anteriores à promulgação da ATD, divergem da jurisprudência que vinha sendo produzida sobre o tema, podendo ter servido de incentivo ao aditamento do 3.º número do artigo 337.º CT. Referimo-nos aos dois acórdão do STJ de 07-09-2022 e 02-11-2022, ambos proferidos no âmbito do Processo n.º 16670/17.8T8PRT.P1.S1³⁶, cujo relator foi Júlio Gomes.

Os autos em causa opõem a sociedade Douro Azul, entidade empregadora que se dedica à exploração de viagens de cruzeiro pelo rio Douro e uma trabalhadora, que trabalhava como camaroteira nesses mesmos cruzeiros.

Sintetizando, a trabalhadora celebrou com a entidade empregadora um total de oito contratos a termo resolutivo certo, sendo a aposição de cada termo justificada pela

³³ Com um entendimento semelhante: Ac. do TRE de 14-04-2016, proc. n.º 569/13.0TTSTR-A.E1, relator: José Feteira.

³⁴ Como referimos, nem sempre ocorre após a cessação do contrato de trabalho, existindo exemplos de acórdãos que julgam válidas remissões abdicativas simultâneas e até anteriores à sua cessação.

³⁵ Pontos 3.1, 3.2 e 3.3 *infra*.

³⁶ O segundo acórdão do STJ veio a ser proferido na sequência de a Ré ter invocado diversas nulidades ao primeiro acórdão.

sazonalidade da atividade em causa. Cada um dos vínculos cessou por comunicação da entidade empregadora aquando da verificação do prazo estabelecido no termo, sendo que apenas o último contrato cessou de forma distinta, tendo a entidade empregadora denunciado o oitavo contrato sucessivo celebrado alegando que as partes ainda se encontravam no período experimental. Depois de cada cessação, a trabalhadora assinava uma declaração semelhante às que vimos analisando afirmando que estariam liquidados todos os créditos que pudesse deter sobre a empresa.

Após este último contrato ter cessado, a trabalhadora reagiu judicialmente alegando que a atividade da empresa não teria carácter sazonal, pelo que aquela não teria qualquer motivo para a oposição do termo aos contratos celebrados. Deste modo, peticionou que os sucessivos contratos fossem considerados um contrato por tempo indeterminado e que a cessação do último contrato fosse considerada um despedimento ilícito. Por outro lado, peticionou ainda que os diversos acordos de remissão abdicativa fossem considerados inválidos, de modo a receber todos os créditos laborais em falta.

Enquanto que a primeira e segunda instância julgaram a ação improcedente³⁷, sendo a Ré absolvida de ambos os pedidos, o STJ teve um entendimento diferente, decidindo pela procedência dos pedidos da autora³⁸.

Uma vez que não é relevante para o nosso estudo, deixaremos de parte a questão da sazonalidade da atividade da empresa, destacando apenas a parte do acórdão relativa à admissibilidade da remissão abdicativa.

Quanto à interpretação da declaração negocial, o segundo aresto do STJ não deixa de mencionar a teoria da impressão do destinatário, contudo, antes de o fazer, parte de uma referência à “*especial vulnerabilidade*” do trabalhador “*enquanto parte mais débil da relação contratual*”, vulnerabilidade que não se extingue com a mera cessação do vínculo. Refere ainda que existem casos em que o trabalhador assina acordos de remissão abdicativa na “*tentativa de encontrar um posto de trabalho junto do mesmo empregador*”, o que poderá ter ocorrido nos autos, uma vez que a entidade empregadora celebrou oito contratos a termo certo com a trabalhadora, sempre intercalados por declarações daquele tipo. O julgador expõe estas razões de modo a justificar a necessidade de “*interpretar com cuidado as remissões abdicativas dos trabalhadores*”.

Aplicando o artigo 236.º n.º 1 do CC, o aresto menciona que uma remissão abdicativa

³⁷ Embora o Acórdão do Tribunal da Relação contasse com um voto vencido do Juiz Desembargador Domingos Morais: Ac. TRP de 22-01-2021, proc. n.º 16670/17.8T8PRT.P1, relatora: Teresa Sá Lopes.

³⁸ O Ac. do STJ foi também tirado por maioria, tendo contado com um voto de vencido da Juiz Conselheira Leonor Rodrigues.

apenas poderá abranger as consequências de um despedimento ilícito no caso do trabalhador ter “*consciência, o conhecimento de que se foi alvo de um despedimento ilícito ou, pelo menos, de que a renúncia abrange tal hipótese*”, baseando tal entendimento no primeiro limite subjetivo que o nosso código estabelece à doutrina da impressão do destinatário. Assim, não será razoável considerar que a trabalhadora devia ter conhecimento de que foi despedida ilicitamente.

Terminando a questão da interpretação da declaração, o julgador refere que está em causa uma remissão gratuita, razão pela qual se deverá ter em conta o artigo 237.º do CC. Esta norma estabelece que, no caso de existirem dúvidas sobre o sentido a atribuir à declaração de um negócio gratuito, deverá prevalecer o sentido menos gravoso para o disponente. Ora, o sentido que se pode atribuir à declaração que implica menos sacrifício para o disponente é, naturalmente, o de não pretender renunciar ao direito de impugnar o despedimento ilícito de que foi alvo.

Estes acórdãos do STJ também não se alinham com a jurisprudência que vinha aplicando aquele critério temporal para aferir se determinada remissão abdicativa estaria a violar o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais.

A este propósito, o primeiro acórdão começa por aludir ao entendimento de que a validade da remissão abdicativa depende “*da existência ou não de subordinação jurídica por parte do trabalhador no momento da renúncia*”. Contudo, segue afirmando que a “*subordinação psicológica (...) pode existir já na fase pré-contratual*”. Ou seja, o julgador entende que a ideia de subordinação não se limitará necessariamente à vigência do vínculo, não se limitará a uma subordinação jurídica.

Neste seguimento, adianta a possibilidade de a trabalhadora apenas ter emitido aquelas declarações por “*esperança de poder voltar a ter emprego com o mesmo empregador*”. Tendo em conta que por sete vezes a trabalhadora viu o seu vínculo cessar após a verificação do seu termo, e por sete vezes tornou a ser contratada poucos meses após a cessação, afigura-se provável que esta guardasse uma expectativa de que voltaria a ser contratada. O aresto que analisamos viu nesta expectativa um exemplo de *subordinação psicológica*. Por esta razão, julgou os acordos de remissão abdicativa inválidos, pese embora fossem emitidos após a cessação do contrato de trabalho, momento em que a jurisprudência entendia que já estaria liberta de qualquer constrangimento decorrente da relação jus-laboral.

Assim, os acórdãos em causa distanciam-se da jurisprudência que vinha sendo produzida relativamente aos acordos de remissão abdicativa, sendo de particular importância o entendimento perfilhado relativamente às duas questões que destacámos: da interpretação

da declaração, aplicando os critérios interpretativos, mas sem ignorar que estamos perante uma relação laboral, e da subordinação jurídica, demonstrando que esta poderia subsistir para lá do vínculo, pelo que nem sempre será suficiente aplicar o critério temporal.

3 – O(s) entendimento(s) da doutrina

3.1 – A irrenunciabilidade dos direitos conferidos por normas imperativas

Como sabemos, o CT contém, além de normas dispositivas, normas absolutamente imperativas, isto é, disposições que “*não admitem derrogação do respetivo regime por fonte hierarquicamente inferior*”³⁹, e, sobretudo, normas imperativas relativas, ou seja, “*as que admitem derrogações por fonte hierarquicamente inferior num sentido mas não no seu contrário – em regra, em sentido mais favorável ao trabalhador, mas não em seu prejuízo*”⁴⁰

Aliás, o legislador laboral fixou, no artigo 3.º n.º 4 CT, a regra de que os preceitos que regulam o contrato de trabalho apenas podem ser por este afastados no caso de estabelecerem condições mais favoráveis para os trabalhadores. Mais, o artigo 121.º n.º 2 CT dispõe que, no caso de uma cláusula do contrato de trabalho ser contrária a uma norma imperativa, esta deverá substituí-la automaticamente.

Assim, é evidente a intenção do legislador laboral de não deixar espaço à autonomia privada no que toca à regulação de certos direitos que considerou imprescindíveis à subsistência e bem-estar do trabalhador⁴¹. Nestes casos, apenas permitindo que as partes utilizem a sua liberdade contratual para fixar condições mais favoráveis para o trabalhador.

Tendo em conta a opção do legislador de blindar desta forma certos direitos do trabalhador, a questão formulada por Milena Rouxinol⁴²: “*não implicará esta imperatividade, como seu efeito natural, a invalidade da renúncia aos direitos decorrentes da norma em causa?*”, já nos parece ser de uma evidência tal que nem requereria resposta. No entanto, a verdade é que as decisões dos nossos tribunais vinham sendo no sentido de julgar válidos os atos abdicativos desses direitos conferidos por normas imperativas.

Assim, é possível responder à questão mediante duas teses.

Afirmativamente, estabelecendo o legislador que determinada norma não pode ser afastada mediante contrato de trabalho, devemos considerar que esta consagra um direito inderrogável. Admitir que o referido direito pode ser dispensado mediante uma declaração do trabalhador retirar-lhe-ia o efeito pretendido pelo legislador. Como esclarece João Leal

³⁹ João Leal Amado, *et al.*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2023, p. 60.

⁴⁰ João Leal Amado *et al.*, *Direito do Trabalho...*, 2023, p. 60.

⁴¹ Compreende-se a desconfiança por parte do legislador laboral relativamente à liberdade contratual. Dada a discrepância de poder negocial que quase sempre se verifica entre a entidade empregadora e trabalhador, entregar a totalidade do conteúdo do contrato de trabalho à autonomia privada resultaria certamente numa *corrida ao fundo do poço*.

⁴² Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, p. 40.

Amado⁴³ “O Direito do Trabalho existe para se aplicar, dir-se-ia que inelutavelmente, às relações laborais. As suas normas constituem direito necessário, conferindo uma espécie de estatuto protetor do trabalhador, o qual é formado por uma grande diversidade 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 juslaborais (e, bem vistas as coisas, assim se transformando o ordenamento juslaboral num verdadeiro gigante com pés de barro...)”.

Negativamente, segundo um outro entendimento, a imperatividade de uma norma não acarreta a irrenunciabilidade do direito que consagra. Leal Amado⁴⁴ explicita esta teoria nos seguintes termos: “Estes dois fenómenos operariam em zonas distintas, claramente demarcados. 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 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: assim, adquirido imperativamente tal direito, nada impediria o trabalhador de dele dispor livremente, no exercício das faculdades em que se desdobra o conteúdo do direito subjetivo (...) esta, [a irrenunciabilidade] para se verificar, teria de ser expressamente prevista pelo legislador, não constituindo qualquer derivação, lógica e irrefragável, daquela [da imperatividade da norma]”⁴⁵.

Este segundo grupo da doutrina realça que o legislador optou por afirmar expressamente a irrenunciabilidade de alguns dos direitos que decorrem de normas imperativas⁴⁶; é o que ocorre relativamente ao direito a férias (237.º n.º 3 CT), aos créditos emergentes de acidentes de trabalho (78.º LAT) e ao direito à greve (530.º n.º 3 CT). Assim, consideram que o facto de o legislador não ter positivado a irrenunciabilidade de outros créditos laborais se traduz na possibilidade da sua renúncia, pelo menos, aquando da cessação do contrato de trabalho.

De todo o modo, esta tese não nos convence. Parece-nos mesmo que da imperatividade da norma terá de resultar a impossibilidade de o trabalhador renunciar livremente aos direitos que lhe são conferidos. Ao fim e ao cabo, a tese acaba por ser sustentada por um argumento *a*

⁴³ João Leal Amado, *A Protecção do Salário*, 1993, p. 204. Também neste sentido, Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, pp. 36-38.

⁴⁴ João Leal Amado, *A Protecção do Salário*, 1993, p. 205.

⁴⁵ Neste sentido, Bernardo Lobo Xavier e Pedro Furtado Martins, “A transacção em Direito do Trabalho: direitos indisponíveis, direitos inderrogáveis e direitos irrenunciáveis” in *Liberdade e Compromisso – Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto, II*, 2009, pp. 456-458; Joana Vasconcelos, *A Revogação do Contrato de Trabalho*, 2010, pp. 317-318.

⁴⁶ Bernardo Lobo Xavier e Pedro Furtado Martins, *A transacção...*, 2009, pp. 463-467.

contrario: uma vez que a lei estabelece expressamente a irrenunciabilidade de certos direitos, não fixa a regra para os demais. Contudo, é necessário, como adverte Baptista Machado⁴⁷, verificar “*se a norma que aparentemente nos aparece como excepcional não representará antes o afloramento de um princípio ou critério normativo que, por inadvertência, recebeu apenas uma expressão avulsa insuficiente no sistema da lei*”. E, com base neste texto, Leal Amado⁴⁸ conclui “*não custa aceitar que, num ramo de direito como é aquele em que nos movemos (...) seja isto, justamente, o que tenha acontecido: isto é, que casos como os do direito a férias ou do direito à greve constituam, tão-só, puras manifestações explícitas de um princípio geral implícito – o princípio da irrenunciabilidade dos direitos dos trabalhadores*”.

Aliás, a nossa jurisprudência, embora não assuma a conexão entre a imperatividade das normas e a irrenunciabilidade dos direitos que estas concedem, não admite que aqueles acordos de remissão abdicativa ocorram durante a vigência do contrato de trabalho. Esta inadmissibilidade defendida nas decisões judiciais funda-se no entendimento de que, neste momento, os trabalhadores estarão impedidos de decidir livremente. Como destaca Milena Rouxinol⁴⁹ este fundamento “*também se associa à imperatividade (mínima) das normas em face do acordo entre os sujeitos do contrato de trabalho, à solução, portanto, do artigo 4.º, n.º 3, do CT*”. Conclui então a autora que “*apesar de não ser líquido na doutrina nacional que a inderrogabilidade das normas jurídico-laborais implica a irrenunciabilidade dos direitos reconhecidos pelas mesmas, este nexó está patente (...). Com efeito, reiteremo-lo, têm sido considerados inválidos atos de renúncia a direitos laborais, desde que tenham lugar ainda na vigência da relação laboral*”.

Como demos nota no ponto do nosso trabalho dedicado às decisões judiciais⁵⁰, a nossa jurisprudência vinha ultrapassando a questão aceitando os acordos de remissão abdicativa desde que estes ocorressem após ou por ocasião da cessação do contrato de trabalho, tornando-se a análise meramente temporal: seria necessário aferir em que momento foi celebrado o acordo, aceitando a sua validade quando este não tenha sido celebrado durante a vigência do contrato de trabalho⁵¹. Esta posição leva-nos a um novo ponto, o de escrutinar este critério.

3.2 – O critério temporal

Como vimos, os arestos relativos à remissão abdicativa no âmbito das relações laborais

⁴⁷ João Baptista Machado, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 2006, p. 187 em nota de rodapé.

⁴⁸ João Leal Amado, *A Protecção...*, 1993, p. 210.

⁴⁹ Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, p. 39.

⁵⁰ Ponto 2.1.3. *supra*.

⁵¹ Salvo algumas exceções que admitem a sua admissibilidade mesmo tendo ocorrido durante a vigência do contrato de trabalho, como o que fizemos referência na nota de rodapé n.º 33.

consideravam estes acordos inválidos quando celebrados durante a vigência do contrato de trabalho. Faziam-no por entenderem que, enquanto o contrato de trabalho dura, o trabalhador se encontra “*no quadro de influência da autoridade patronal, (...) e tais documentos são elaborados e surgem no decurso de todo um processo negocial com o trabalhador no sentido da sua desvinculação, a culminar em pressões de vária ordem*”⁵². Porém, quando o acordo é celebrado após a quebra do vínculo a jurisprudência já admitia declarações daquele tipo.

Perguntamo-nos, que alteração radical ocorre na esfera jurídica das partes que justifique a desfiguração do ordenamento laboral? O que ocorre para se entender que o trabalhador deixa de necessitar da tutela laboral, passando a ter total capacidade para dispor dos seus direitos? Considerava a jurisprudência maioritária que com a cessação do contrato de trabalho “*já não se verificam os constrangimentos existentes durante a vigência dessa relação*”⁵³, pelo que o trabalhador já poderia dispor daqueles direitos provenientes de normas imperativas. Mas será mesmo assim?

Como alerta Milena Rouxinol⁵⁴, o critério temporal peca, desde logo, pelo seu artificialismo. Refere a autora que “*no limite, a validade de uma declaração remissiva dependeria de ela ser assinada no dia – ou no momento – imediatamente anterior ou imediatamente posterior ao da cessação do vínculo, havendo ainda que decidir o destino daquela que fosse outorgada em simultâneo com o próprio ato extintivo, ou com a produção dos efeitos do mesmo, que, de resto, podem não coincidir...*”. Como vimos, esta questão é contornada pela jurisprudência, aceitando acordos celebrados em simultâneo com a cessação ou por ocasião desta⁵⁵.

Devemos dizer que tal solução também nos parece insustentável. Não entendemos como se poderá considerar que, no momento em que sabe que irá ser despedido, o trabalhador se liberta dos constrangimentos conaturais à relação laboral, passando a ter capacidade para dispor de direitos até aí irrenunciáveis. Na verdade, cremos que esta será das alturas em que o poder negocial das partes será mais díspar, podendo o trabalhador assinar a declaração apenas com a aspiração de que a cessação não se verifique, que a entidade empregadora o torne a contratar, ou, simplesmente, para não frustrar a possibilidade de esta o recomendar a uma futura entidade empregadora⁵⁶.

⁵² Ac. TRP de 02-03-2017, Proc. n.º 2455/15.0T8VFR.P1, relatora: Paula Leal de Carvalho.

⁵³ Ac. TRP de 18-01-2021, processo n.º 1957/19.3T8VFR.P1, relatora: Rita Romeira.

⁵⁴ Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, p. 40.

⁵⁵ Ponto 2.1.3. *supra*.

⁵⁶ Para não mencionar a, seja-nos permitida a expressão, *cartelização* que se verifica em alguns ramos profissionais, nos quais a má relação com uma entidade empregadora significa que está dará indicações às demais empresas do sector para não contratar determinado trabalhador.

De todo o modo, a nossa crítica não se fica pelo artificialismo do critério aplicado. Julgamos não estar enganados ao defender que a imperatividade das normas e correspondente irrenunciabilidade dos direitos não se justifica meramente pela necessidade de proteger o trabalhador numa relação desigual na qual poderá ser constringido pela entidade empregadora. A irrenunciabilidade decorre da própria natureza dos direitos em causa, os quais, tendo o legislador laboral considerado imprescindíveis à subsistência e bem-estar do trabalhador, consagrou mediante normas imperativas. A natureza dos direitos não se esgota com a cessação do contrato de trabalho. Na verdade, este é um momento em que as necessidades do trabalhador que impõem a imperatividade das normas se poderão manifestar especialmente. Destarte, não nos parece que o critério de julgar a admissibilidade dos acordos aferindo se o trabalhador se encontra ou não sob a subordinação jurídica da entidade empregadora seja adequado. Os interesses a acautelar e que justificam o recurso a normas imperativas mantêm-se esteja o trabalhador no quadro de influência da entidade patronal ou não. Como expressa Milena Rouxinol⁵⁷ se entendermos que o fundamento da irrenunciabilidade dos direitos em causa decorre da “*ordenação valorativa traduzida por aqueles comandos imperativos*”, teremos, “*um fundamento objetivo, supraindividual, naturalmente subsistente para além da extinção do vínculo*”.

De todo o modo, a nossa posição pode ser defendida mesmo tendo em conta apenas o argumento ao qual a jurisprudência vinha sendo sensível nesta matéria – a subordinação jurídica e conseqüente incapacidade para dispor livremente de direitos por parte do trabalhador. Não cremos que a cessação do contrato de trabalho tenha como efeito igualar a capacidade negocial entre as partes contratantes, mantendo-se, de certa forma, a referida subordinação. Como alerta Milena Rouxinol⁵⁸ é “*muito duvidoso que, ao menos em alguns casos, possa, tranquilamente, afirmar-se já não sobraem razões para a declaração do (ex-) trabalhador estar livre do mencionado “vício da vontade presumido*⁵⁹”, *assim que extinto (...) o contrato de trabalho*”.

Os acórdãos “Douro Azul” aos quais fizemos referência⁶⁰ valoraram esta subordinação a que nos referimos, descrevendo-a, no primeiro aresto, como “*subordinação psicológica*”. Este mesmo acórdão afirma que a subordinação não se limita à vigência do vínculo. O segundo

⁵⁷ Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, p. 41.

⁵⁸ Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, p. 44.

⁵⁹ Expressão utilizada entre nós por João Leal Amado (*A Protecção...*, 1993, p. 215) para se referir aos casos de renúncia a créditos por parte do trabalhador antes de o contrato cessar pois, nesse momento, a compressão da liberdade do trabalhador sujeito à entidade patronal será de tal ordem que se deverá presumir a sua vontade viciada.

⁶⁰ Ponto 2.2 *supra*.

acórdão refere mesmo que “*a especial vulnerabilidade do trabalhador não é criada pelo contrato, mas preexiste ao mesmo*”, e ainda que “*não desaparece necessariamente com a cessação do contrato de trabalho*”.

Estas decisões destacam-se da jurisprudência que vinha sendo produzida, além do mais, por compreenderem que a subordinação dos trabalhadores pode subsistir – e, arriscamos, por norma subsiste – à cessação do vínculo. Como refere o acórdão, a vulnerabilidade do trabalhador preexiste ao próprio contrato. Não raras vezes, o seu trabalho é a única fonte de rendimentos para fazer face às suas necessidades, dependendo assim de uma entidade empregadora que o contrate. Partindo deste pressuposto de dependência do trabalhador relativamente à entidade empregadora, não nos parece leal defender uma igualdade entre as partes em qualquer momento, seja antes, durante ou após a vigência do contrato de trabalho. Nestes termos, a proteção conferida pelo ordenamento jus-laboral justifica-se sempre, e esta não se compagina com a admissibilidade de acordos de remissão abdicativa.

3.3 – A interpretação da declaração negocial

Para completar o presente capítulo devemos fazer ainda referência sobre o sentido a retirar das declarações negociais em causa.

Para este efeito, vinha a jurisprudência aplicando invariavelmente o princípio da impressão do destinatário, concluindo quase sempre que o acordo se enquadrava no negócio típico de remissão abdicativa. Contudo, tendo em conta a laboralidade da relação, bem como as concretas circunstâncias em que os acordos são firmados, não cremos que a aplicação do critério nos conduza a um resultado acertado.

Senão vejamos, a doutrina da impressão do destinatário é uma teoria marcadamente civilista, isto é, pensada para interpretar negócios nos quais as partes dispõem de um poder negocial semelhante, equilibrado. Como resulta da leitura do artigo 236.º CC, o legislador toma a clara opção de proteger o declaratário face a um declarante que se possa ter exprimido incorretamente, tutelando as expectativas que o declaratário possa ter da ação do declarante. Aplicar esta teoria aos acordos que analisamos resultaria na situação inusitada de se proteger a entidade empregadora enquanto declaratária, punindo-se a atuação do trabalhador, o declarante. Ora, mais uma vez, considerando o fim que se associa ao Direito do Trabalho de proteger o trabalhador enquanto parte mais fraca da relação jus-laboral, não nos parece que a solução seja adequada⁶¹.

A situação torna-se ainda mais insólita se tivermos em conta que, embora seja o

⁶¹ Neste sentido, Joana Vasconcelos, *A Revogação...*, 2010, pp. 376 e 377.

trabalhador a surgir como declarante, é a entidade empregadora quem sugere a celebração deste tipo de acordos. Neste sentido, questiona Milena Rouxinol⁶² “*Fará sentido, num contexto como este, buscar e fazer prevalecer, como se nenhuma especificidade circunstancial existisse, aquele sentido interpretativo que protege a expectativa do declaratório, com base na assunção de que o declarante tem o ónus de se exprimir adequadamente? Será legítimo proceder assim, se aquele declaratório, o empregador, é na verdade, o autor material da declaração, o seu proponente, e o declarante é o trabalhador, a cuja esfera ela já chegou na sua fórmula final, certamente, aliás, escolhida com cuidado, para bem espelhar a vontade do declaratório que, assim, a pôde ab initio tutelar?*”.

Aplicando acriticamente o princípio da impressão do destinatário às declarações que descrevemos, o sentido normal que um declaratório colocado naquela situação parece-nos ser, naturalmente, o de considerar que, pelo recebimento de determinada quantia, o declarante pretendeu renunciar aos eventuais créditos que pudesse deter sobre o trabalhador. Contudo, insistimos, não está em causa um mero contrato civil no qual se verifica um poder negocial semelhante entre as partes, mas antes um acordo celebrado no âmbito de uma relação laboral, com todas as condicionantes que a tal se associa. Ora, não cremos que o declaratório normal esteja dotado da sensibilidade necessária para valorar esta particularidade, pelo que a sua interpretação não será apropriada nestes casos.

Todavia, parece-nos que o legislador deixou ao julgador as ferramentas necessárias para interpretar a declaração de um modo distinto. Referimo-nos aos limites subjetivos que decorrem do artigo 236.º n.º 1 *in fine* e 236.º n.º 2, ambos do CC. Estabelece o primeiro que a declaração não pode valer com um sentido com o qual o declaratório não possa contar, e o segundo que, no caso de o declarante conhecer a vontade real do declaratório, deverá ser esse o sentido a retirar da declaração negocial.

Partindo então destes preceitos, qual deverá ser o sentido a atribuir à declaração? Desde logo, para a nossa análise, devemos dividir a declaração em duas partes que tipicamente se verificam: uma primeira, na qual o trabalhador afirma ter auferido determinada quantia, e uma segunda, onde refere que nada mais tem a receber da entidade empregadora. A primeira parte não levanta questões, tendo a entidade empregadora pago determinada quantia ao trabalhador tem direito a exigir deste a respetiva quitação, contudo, não decorre daqui a intenção de renunciar a qualquer crédito. No nosso entender, o erro consiste em atribuir àquela segunda proposição esse sentido abdicativo.

Na verdade, parece-nos que este sentido que a jurisprudência vinha atribuindo a

⁶² Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, p. 27.

declarações deste tipo esbarra com o primeiro limite que descrevemos. Como defender que o trabalhador previa que, ao auferir determinada quantia à qual sempre teria direito, estaria a renunciar a outros créditos? O que o levaria a ter este ato caridoso com a sua entidade empregadora no momento em que o seu contrato cessou ou está em vias de cessar? Julgamos que apenas terá tal atuação no caso de a sua vontade se encontrar viciada porque, de algum modo, a subordinação conatural à relação laboral ainda subsiste, ou ainda, porque desconhece os créditos a que tem direito.

A remissão abdicativa não pode ser admitida em qualquer um destes casos. Já tivemos oportunidade de nos debruçar quanto ao primeiro a propósito do critério temporal⁶³. No segundo caso, a impossibilidade de atribuir à declaração um sentido abdicativo decorrerá do facto de tal negócio requerer, como descreve Leal Amado⁶⁴ “*um certo conteúdo intelectual e volitivo – ou seja, pressupõe que o credor conhece o seu direito, tem consciência da sua existência, sabe que ele ainda se encontra insatisfeito; e pressupõe que o credor quer extinguir esse crédito, tem vontade de o abandonar, de dele se demitir*”. Nestes casos, o trabalhador não tem essa intenção de extinguir qualquer crédito porque nem sequer tem conhecimento da sua existência, julgando ter auferido tudo quanto tem direito.

Contribui ainda para este desconhecimento o facto de estas cláusulas assumirem fórmulas genéricas, não distribuindo por parcelas a origem dos créditos. Assim, o trabalhador é confrontado com uma quantia mais ou menos generosa que representa o pretenso total dos créditos em dívida, acabando por ignorar a que títulos auferir tais valores.

Deste modo, o sentido a atribuir a declarações deste tipo terá de ser aquele com o qual o trabalhador conta quando as subscreve, ou seja, o julgador deverá considerar que esta se trata de uma simples declaração de ciência pela qual o trabalhador afirma considerar que os créditos que lhe eram devidos foram prestados, mas sem extrapolar para uma intenção de dispor de eventuais créditos que possam ainda estar em dívida⁶⁵.

⁶³ Ponto 3.2 *supra*.

⁶⁴ João Leal Amado, *A Protecção...*, 1993, p. 223.

⁶⁵ João Leal Amado, *A Protecção...*, 1993, p. 224.

CAPÍTULO II – O (novo) artigo 337 n.º 3 do Código de Trabalho

1 – Análise da norma

Com a promulgação da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, pela qual se concretizou a designada ATD, foi acrescentado ao artigo 337.º do CT um terceiro número com a seguinte formulação: “*O crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial*”.

Entendemos, como defendemos na primeira parte do nosso trabalho, que a impossibilidade de o trabalhador abdicar dos seus créditos laborais já resultava do caráter imperativo (relativo) dos preceitos que os consagram⁶⁶. Referimos ainda que, mesmo não se aderindo à nossa tese, os acordos em causa sempre teriam de ser considerados inválidos por consequência do vício de vontade que presumivelmente se verifica – seja em razão da subordinação do trabalhador em relação à entidade empregadora⁶⁷, seja do seu desconhecimento quanto à existência de créditos⁶⁸.

De todo o modo, o entendimento maioritário da jurisprudência era o de considerar estes acordos válidos. Assim, era atribuído aos acordos um sentido remissivo desde que celebrados após a cessação do vínculo, ou por ocasião desta^{69 70}.

Ao consagrar expressamente a proibição da prática que descrevemos, o legislador pretendeu alterar o rumo que vinha sendo seguido relativamente a esta matéria⁷¹. Tendo em consideração os interesses do trabalhador em jogo, esta parece-nos ser uma das alterações mais relevantes da ATD.

Faremos agora uma breve análise à norma, e, seguidamente, procuraremos reunir as críticas apontadas pela doutrina, realizando a nossa apreciação destas.

1.1 – Âmbito temporal

Embora fosse este o entendimento maioritário entre a jurisprudência, é de notar que passa a existir uma norma expressa a proibir a renúncia a créditos laborais na decorrência do contrato de trabalho. Desta forma, são os julgadores dispensados de retirar tal conclusão do

⁶⁶ Ponto 3.1 *supra*.

⁶⁷ Ponto 3.2 *supra*.

⁶⁸ Ponto 3.3 *supra*.

⁶⁹ Ponto 2.1.3 *supra*.

⁷⁰ Existindo ainda arestos que julgaram válidas remissões abdicativas ocorridas antes da cessação do vínculo: nota de rodapé n.º 33 *supra*.

⁷¹ Neste sentido, Joana Vasconcelos (“Irrenunciabilidade dos créditos laborais do trabalhador: sentido e limites de uma nova regra”, in *Estudos APODIT n.º 11*, 2023, p.123).

facto de os trabalhadores estarem, durante a vigência do contrato, impossibilitados de dispor livremente dos seus créditos.

Sendo já esse o efeito prático aplicado pelos julgadores, parece-nos que a norma foi especialmente pensada para um outro momento, o posterior à cessação do contrato de trabalho. Esta altura, como vimos, é propícia à celebração de acordos de remissão abdicativa. Não estabelecendo a norma nada em contrário, devemos entender que esta também se aplica após a extinção do vínculo jus-laboral⁷², sendo alterado o rumo seguido pela jurisprudência relativamente à questão.

Deste modo, passa a ser evidente que, deparando-se o julgador com um contrato de remissão abdicativa no âmbito de uma relação de trabalho, terá de o considerar nulo por ser contrário à lei, aplicando os artigos 280.º n.º 1 CC e 337.º n.º 3 CT, independentemente do momento em que este tenha sido celebrado.

Cumprindo ainda destacar que o legislador mantém no artigo 337.º n.º 1 CT o prazo de prescrição dos créditos laborais. Assim, o novo número não fixa a imprescritibilidade – indisponibilidade, *hoc sensu* – destes direitos⁷³, tendo o trabalhador o ónus de os reclamar antes da verificação daquele prazo.

Deste modo, a norma aplica-se durante toda a vigência do contrato de trabalho, projetando-se ainda para lá da sua cessação até que ocorra a respetiva prescrição⁷⁴.

1.2 – Âmbito objetivo; a excecionalidade da transação judicial

Antes de mais, devemos aferir que direitos estão abrangidos pela proibição expressa pelo artigo 337.º n.º 3. O novo preceito refere-se ao *crédito do trabalhador*, remetendo a sua circunscrição para o n.º 1 do mesmo artigo. Através da remissão, o legislador clarifica que estão incluídos todos os direitos patrimoniais do trabalhador, sejam estes emergentes do contrato de trabalho, da sua cessação ou mesmo da sua violação.

Neste sentido, a regra é – considerará a doutrina maioritária que passou a ser⁷⁵, no nosso entender, o preceito vem apenas confirmar o que já decorria da imperatividade das normas em causa – a da impossibilidade de o trabalhador abdicar de qualquer direito

⁷² Joana Vasconcelos, *Irrenunciabilidade dos...*, 2023, p. 131.

⁷³ No seu sentido próprio, os direitos indisponíveis são imprescritíveis como decorre do artigo 298.º n.º 1 CC, para um melhor desenvolvimento sobre esta noção *vide* Bernardo Lobo Xavier e Pedro Furtado Martins, *A transacção...*, 2009, pp. 449-455.

⁷⁴ Joana Vasconcelos, *Irrenunciabilidade dos...*, 2023, p. 131.

⁷⁵ Por exemplo: Joana Vasconcelos, *Irrenunciabilidade dos...*, 2023, p. 129; Maria Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2023, p. 952; Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2023, p. 977. Já António Monteiro Fernandes (*Direito do Trabalho*, 2023, p. 624) refere-se ao novo artigo 377.º n.º 3 como uma clarificação definitiva, não sendo líquido que o autor considere que esteja em causa um novo regime.

patrimonial por meio de remissão abdicativa.

Por outro lado, o legislador fixou uma exceção à regra estabelecida através da expressão *salvo através de transação judicial*. Dessarte, o legislador não subtrai totalmente ao trabalhador a possibilidade de dispor dos seus créditos, contudo, apenas permite que o acordo de remissão abdicativa opere por ocasião de uma transação judicial.

Vejamos então em que consiste a figura. A transação, conforme se encontra definida pelo artigo 1248.º n.º 1 CC, é o contrato que tem por fim prevenir ou terminar um litígio que exista entre as partes através de recíprocas concessões. Contudo, sublinhe-se, a exceção não se refere a uma mera transação. Nesse caso, a norma seria de uma utilidade muito reduzida, bastando que a entidade empregadora alterasse o *nomen juris* dos acordos celebrados para manter a prática.

A exceção fixa que a remissão abdicativa apenas pode ocorrer através de transação judicial. Esta, por oposição à mera transação, ocorre no âmbito de uma ação judicial, em princípio durante a tentativa de conciliação que o legislador prescreve nos artigos 51.º a 53.º CPT. Neste momento, o juiz empenha-se “*ativamente na obtenção da solução mais adequada aos termos do litígio*” (51.º n.º 2 CPT) e deve “*certificar-se da capacidade das partes e da legalidade do resultado da conciliação*” (52.º n.º 2 CPT). Assim sendo, é compreensível que o legislador já não desconfie da remissão abdicativa quando esta é celebrada perante um juiz no âmbito de uma ação em que o trabalhador é assessorado por um advogado. Neste contexto, considera o legislador que o trabalhador já estará em condições de prestar um assentimento verdadeiramente informado, sabendo de antemão o valor dos créditos a que tem direito, bem como quais os créditos que serão de titularidade controversa, dependendo da apreciação do juiz no caso concreto. Por outro lado, o facto de o acordo ocorrer sob a vigilância do julgador impossibilita que a entidade empregadora se faça valer da subordinação do seu (ex-) trabalhador para lhe extorquir aquela declaração. O juiz serve assim de árbitro, garantindo que o acordo corresponde à vontade das partes.

Cumpra ainda mencionar que, como resulta do artigo 1249.º CC, as partes não podem transigir sobre direitos sobre os quais não lhes é permitido dispor. Decorre do artigo 280.º CT que o trabalhador pode ceder os seus créditos desde que estes sejam penhoráveis. Neste sentido, resulta da conjugação do novo artigo 337.º n.º 3 CT com estes preceitos que o trabalhador apenas poderá renunciar aos seus direitos patrimoniais mediante transação judicial, não podendo transigir sobre a parte impenhorável da sua retribuição, que é indisponível⁷⁶.

⁷⁶ Neste sentido, João Leal Amado, “Remissão Abdicativa: necessidade de transação judicial?”, in *Estudos*

Por fim, concluindo a nossa análise, devemos questionar se é possível retirar alguma utilidade dos acordos que vinham sendo celebrados no contexto do fecho de contas.

Consideramos que sim. Tendo sido expressamente afastada a possibilidade de remissão abdicativa de créditos laborais, parece-nos ganhar protagonismo a antiga teorização de Leal Amado segundo a qual estes acordos podem ser considerados “quitações *sui generis*”⁷⁷. O autor⁷⁸ destaca que esta se trata de uma declaração peculiar na medida em que “o trabalhador não se limita a atestar que recebeu a prestação (aquela prestação determinada); atesta que as recebeu a todas (todas as que tinha direito a receber)”. Assim sendo, a declaração do trabalhador, que é uma declaração de ciência de que se considera pago de tudo quanto tinha direito, deverá funcionar como quitação, ou seja como documento particular demonstrativo do cumprimento das obrigações. Deste modo, o documento terá um efeito probatório, invertendo o ónus da prova: pela apresentação daquele em juízo, a entidade empregadora liberta-se da obrigação de demonstrar que cumpriu as obrigações. Este ónus passa a recair sobre o trabalhador, que terá de demonstrar que não auferiu tanto quanto tinha direito. Embora a possibilidade de retirar um sentido remissivo dos acordos em questão se encontre expressamente vedada, julgamos que este efeito probatório não deve ser menosprezado.

Apodit n.º 12, 2024, p. 141.

⁷⁷ Neste sentido, Joana Vasconcelos, *Irrenunciabilidade dos...*, 2023, p. 132.

⁷⁸ João Leal Amado, *A Protecção...*, 1993, p. 225.

2 – Da bondade da alteração legislativa

2.1 – Um desincentivo à revogação do contrato de trabalho?

Certos autores têm defendido que, embora a alteração seja aparentemente favorável ao trabalhador, ser-lhe-á, na verdade, desfavorável.

Vejamos. Nos artigos 349.º e 350.º CT encontra-se regulada a revogação de contrato de trabalho, uma das modalidades de cessação na qual o vínculo jus-laboral cessa mediante um acordo entre entidade empregadora e trabalhador. Prevê o artigo 349.º n.º 5 que, no caso de as partes estabelecerem no acordo uma “compensação pecuniária global”, presume-se que esta inclui todos os créditos já vencidos à data da cessação ou exigíveis em virtude desta. A alteração do artigo 337.º n.º 3, como vimos, proíbe expressamente a remissão a créditos laborais.

Em face do exposto, refere Palma Ramalho⁷⁹, “*o empregador não tem qualquer incentivo para lhe atribuir uma compensação pecuniária global no acordo revogatório do contrato, nem sequer, qualquer incentivo para promover a cessação do contrato por acordo, em vez de o despedir*” ou então, nas palavras de Romano Martinez e Gonçalves da Silva⁸⁰, “*(...) a norma, pretendendo tutelar o trabalhador (...) torna-se perniciosa para o trabalhador, porquanto inviabiliza que o empregador se disponha a negociar um valor para a cessação do contrato de trabalho, superior ao que resulta do regime legal*”.

Sintetizando, os autores afirmam que a alteração normativa prejudica os trabalhadores porque, estando a remissão abdicativa vedada, a entidade empregadora não terá qualquer motivo para negociar a cessação do contrato de trabalho, o que ocorreria através da revogação. Assim, esta preferirá promover um processo disciplinar com vista ao despedimento por justa causa. O resultado será então prejudicial para o trabalhador pois apenas o primeiro caso prevê a existência de uma compensação.

Não cremos que assim seja. Contrariamente ao defendido, o facto de o legislador ter clarificado que o trabalhador não pode renunciar aos seus créditos laborais parece-nos exponenciar o interesse do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho por via da revogação, de modo a aceder à presunção que resulta do artigo 349.º n.º 5 CT.

Senão vejamos, como expressa Joana Vasconcelos⁸¹, a compensação pecuniária global

⁷⁹ Maria Rosário Palma Ramalho, *Tratado...* 2023, p. 952.

⁸⁰ Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva, “Constituição e Agenda do Trabalho Digno”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 4, 2023, p. 322 disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/05/RIDT_4_final-web.pdf.

⁸¹ Joana Vasconcelos, *Irrenunciabilidade dos...*, 2023, pp.134-135.

“produz um efeito prático de fecho de contas e de preclusão de ulteriores litígios muito próximo do alcançado com a remissão abdicativa. Contudo, não se traduzindo, como esta, numa imediata e irreversível desistência pelo trabalhador do seu “direito de exigir a realização do crédito”, geradora da sua extinção e conseqüente liberação do empregador, fica fora do alcance da norma que a veda, pelo que se mantém inquestionavelmente lícita. E, nessa medida, mostra-se apta a assumir o papel até agora desempenhado pela remissão abdicativa”.

Tendo o legislador proibido a remissão abdicativa, a entidade empregadora procurará lançar mão de outros expedientes para reduzir a probabilidade de o trabalhador intentar uma ação a peticionar créditos laborais em falta após a cessação do contrato. A presunção que decorre do artigo 349.º n.º 5 CT surge então como meio para obter esse fim. Apesar de estar em causa uma presunção *iuris tantum*⁸², a entidade empregadora terá todo o interesse em beneficiar desta. Por meio da presunção, inverte o ónus da prova, passando a ser o trabalhador o responsável por demonstrar que a totalidade dos créditos a que tinha direito não foi prestada.

Esta tarefa probatória que passa a caber ao trabalhador não será simples, como refere Joana Vasconcelos⁸³ *“esta tarefa é tornada mais gravosa pela “opacidade” que caracteriza a compensação pecuniária global: com efeito, se não se sabe, nem deve saber-se que concretos valores foram levados em conta no montante pago, ou que ajustes a estes terão conduzido, não se vê bem como possa evidenciar-se que determinado crédito não foi afinal abrangido”.* Ou seja, embora o trabalhador não possa renunciar a créditos laborais, como recebe um valor “global” terá dificuldade em demonstrar que quantia auferiu como compensação pela revogação do contrato de trabalho e que quantia corresponde aos créditos laborais vencidos.

Embora tenhamos algumas reservas relativamente à bondade da presunção em causa⁸⁴, não há dúvida de que esta resulta da lei. E a entidade empregadora apenas poderá beneficiar

⁸² Neste sentido: Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2023, p. 980; João Leal Amado, “Da remissão abdicativa em Direito do Trabalho: em torno do novo n.º 3 do art. 337.º do Código do Trabalho”, in *Questões Laborais n.º 63*, 2023, p. 233

⁸³ Joana Vasconcelos, *Irrenunciabilidade dos...*, 2023, p. 134.

⁸⁴ A presunção parece-nos representar uma enorme desvantagem para o trabalhador, como refere João Leal Amado (*Remissão...*, 2024, p.145) *“enquanto declaratório normal e pouco versado em subtilezas jurídicas, o trabalhador a quem seja proposta uma compensação pecuniária de x em caso de revogação do contrato de trabalho 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 de suscitar alguma perplexidade”.* Ou ainda, como adverte Menezes Cordeiro (*Direito do Trabalho, II, Direito Individual*, 2019, p. 912) *“[o trabalhador] pode ficar impressionado com a “compensação global” que lhe é oferecida, sem se aperceber logo de que perde um posto de trabalho, só dificilmente podendo encontrar outro, em períodos de desemprego elevado”.*

desta se o contrato de trabalho cessar mediante revogação.

Deste modo, o efeito da nova norma parece-nos ser exatamente o oposto do vaticinado pelos autores que referimos. A alteração legislativa parece-nos aumentar o interesse das entidades empregadoras em fazer cessar o vínculo por meio de revogação.

Por outro lado, acreditamos que esta presunção motivará a entidade empregadora a atribuir ao trabalhador a melhor compensação possível: pela entrega de um valor justo reduz a probabilidade de uma eventual ação proposta pelo trabalhador a exigir créditos proceder.

2.2 – A desconformidade à jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça

Por seu turno, Menezes Leitão⁸⁵ refere-se à nova disposição como “*extremamente criticável*”. E analisa o preceito explicitando que, ao proibir a remissão abdicativa efetuada após a cessação do contrato de trabalho, obriga “*sem qualquer justificação à alteração de uma jurisprudência firmada e consolidada do Supremo Tribunal de Justiça*”, concluindo a afirmar que “*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*”⁸⁶.

Também não concordamos com esta crítica.

Desde logo, devemos recordar os acórdãos “*Douro Azul*” já analisados no nosso trabalho⁸⁷. Estas decisões, também do Supremo Tribunal de Justiça, são notoriamente distintas da jurisprudência que vinha sendo produzida, representando o que nos parece ser uma nova abordagem do problema⁸⁸. Nestes termos, se a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça se encontrava firmada e consolidada, a verdade é que estes arestos apontam num novo sentido. Por esta razão, consideramos que não podemos, em rigor, afirmar que a anterior aplicação da remissão abdicativa às relações laborais era “*perfeitamente pacífica*”.

De todo o modo, não compreendemos por que razão o legislador, em especial o laboral, estaria vinculado ao entendimento maioritário do Supremo Tribunal de Justiça. Na verdade,

⁸⁵ Luís Menezes Leitão, “Cessação do contrato de trabalho e Remissão Abdicativa”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 5, 2023, pp. 284-285, disponível em https://idt.fduisboa.pt/wp-content/uploads/2023/12/RIDT_5.pdf.

⁸⁶ O autor censura ainda o facto de a regra ter sido acrescentada ao artigo 337.º cuja epígrafe é “*prescrição e prova de crédito*”, referindo que a remissão consiste numa causa de extinção das obrigações “*que nada tem a ver com a prescrição e prova dos créditos laborais*”. Mais uma vez discordamos: O acordo de remissão abdicativa vinha sendo utilizado em juízo pelas entidades empregadoras por forma a demonstrar que prestaram os créditos laborais peticionados, pelo que funcionavam, até este momento, como prova da sua prestação. Assim, julgamos fazer todo o sentido que a proibição da remissão abdicativa (e conseqüente inadmissibilidade como meio de prova) seja positivada neste preceito. Por outro lado, o autor refere não compreender o porquê de a norma apenas admitir que a remissão abdicativa opere mediante transação judicial. Já referimos as razões para o legislador não desconfiar da remissão abdicativa quando esta ocorre por meio de uma transação judicial no ponto 1.2 do presente capítulo.

⁸⁷ Ponto 2.2 do Capítulo I.

⁸⁸ Neste sentido, Milena Rouxinol, *Atividades sazonais...*, 2022, p. 48.

se este considera que os tribunais estão a interpretar mal a lei – ainda que, e sobretudo nesse caso, seja a redação da mesma a dar azo a tal leitura –, e, por consequência, a produzir decisões injustas que negam direitos aos trabalhadores, será natural que a altere, clarificando-a.

Por outro lado, admitindo que a intenção do legislador era – até à alteração – permitir a renúncia por parte do trabalhador a direitos decorrentes de normas imperativas, nada obsta a que este, apercebendo-se dos abusos que decorriam da prática, pretenda limitá-la. Como esclarece Leal Amado⁸⁹ “*o facto de a jurisprudência se pronunciar, ao longo de anos, num certo sentido, em nada impede o legislador de alterar os dados normativos, de forma a conseguir que a jurisprudência se modifique, num sentido que o legislador entende ser mais justo, o de não facilitar em demasia declarações abdicativas do trabalhador em proveito de um devedor – o empregador – em relação ao qual se encontra numa relação assimétrica, de dependência*”.

Entender que o legislador tem a sua tarefa limitada pelos entendimentos dominantes na jurisprudência seria, no fundo, esvaziar o direito da sua função conformadora. Como refere Hörster⁹⁰, “*ao direito cabe ainda o papel complementar de desempenhar uma função educativa e ao direito advém, mais ainda, a possibilidade de exercer uma função conformadora em direção a determinada sociedade humana, idealizada por determinado legislador*”.

2.3 – O aumento da litigância

Certos autores têm afirmado que a alteração normativa aumentará a litigância, podendo sobrecarregar os juízos laborais. Neste sentido, refere Palma Ramalho “*(...) esta solução é má porque, como é óbvio, promove fortemente a litigância laboral*”, ou ainda, nas palavras de Romano Martinez e Gonçalves da Silva⁹¹ “*a segunda consequência negativa apontada respeita ao facto de a norma em apreço implicar um aumento da litigância, levando a que os trabalhadores que tinham acordado um valor indemnizatório global recorram a tribunal. E nessas ações discutir-se-á necessariamente a complexa questão de determinar a que acordos se aplica a renúncia abdicativa. Dito de outro modo, além de se poder discutir o âmbito de aplicação da remissão abdicativa – nomeadamente se se aplica ao acordo de revogação excepcionado no n.º 4 do artigo 350.º, a um acordo de reforma antecipada ou a vias*

⁸⁹ João Leal Amado, *Remissão...* 2024, p. 138 em nota de rodapé.

⁹⁰ Heinrich Hörster e Eva Moreira da Silva, *A Parte Geral do Código Civil Português, Teoria Geral do Direito Civil*, 2019, p. 19.

⁹¹ Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva, *Constituição e...*, 2023 p. 322.

*institucionalizadas de cessação, como o despedido coletivo*⁹² –, *a predisposição dos empregadores para o despedido negociado fica necessariamente comprometida, aumentando a litigiosidade*”.

Por um lado, não concordamos que este efeito seja certo; por outro, não cremos que um eventual aumento da litigância seja, em si, negativo.

Quanto à nossa dúvida relativamente à fatalidade descrita, devemos começar por dizer que a antiga solução normativa não se traduzia na inexistência de ações pelas quais os trabalhadores peticionavam a condenação da entidade empregadora no pagamento de créditos laborais aos quais tinham, supostamente, renunciado. Na verdade, uma vez que esta é uma prática relativamente comum no seio das empresas, e que esta é altamente lesiva dos direitos dos trabalhadores, multiplicam-se nos nossos tribunais ações exatamente com esse pedido.

Ora, parece-nos que o modo mais eficaz de reduzir a litigância neste tema é procurando diminuir as situações de abuso. O trabalhador apenas procurará tutela jurisdicional se considerar que foi lesado. Ao se proibir a prática pela qual a entidade empregadora perpétua a violação dos direitos do trabalhador, reduz-se os casos em que o trabalhador se considera lesado, e, conseqüentemente, reduz-se os casos em que o trabalhador considera necessário lançar mão de uma ação judicial.

Assim, julgamos a alteração benéfica também neste sentido. A entidade empregadora sabe que está obrigada a prestar ao trabalhador todos os créditos laborais, não existindo, à exceção da prescrição, qualquer outro meio extrajudicial para extinguir a dívida. Por esta razão, concluirá que a melhor solução é mesmo prestar ao trabalhador todos os créditos a que este tem direito, evitando assim uma condenação.

De todo o modo, caso estejamos errados e a alteração da norma se traduzir num efetivo aumento da litigância em torno da questão, não nos parece que este resultado seja intrinsecamente negativo.

Na verdade, um aumento da litigância apenas demonstrará que, mesmo após o legislador o ter proibido expressamente, as entidades empregadoras mantêm a prática, procurando não entregar ao seu trabalhador os créditos a que este tem direito. Perante tal abuso, será mesmo desejável que o trabalhador procure tutela jurisdicional, resultando esta em dois efeitos positivos, um imediato e outro mediato.

O efeito imediato consiste no tribunal ter de apreciar que valores estão afinal em falta, recaindo sobre a entidade empregadora o ónus de demonstrar que os prestou. Nestes termos,

⁹² Não nos parece que o novo preceito deixe dúvidas relativamente a esta questão, como destacámos a propósito da análise ao âmbito objetivo da norma, esta impossibilita que o trabalhador renuncie aos seus direitos por qualquer meio, à exceção da transação judicial.

condenará a entidade empregadora a prestar os valores em falta. Já o efeito mediato traduz-se na dissuasão da entidade empregadora na manutenção daquele comportamento por, simplesmente, não ser compensatório.

Dessarte, um eventual aumento da litigância não significa que a solução trazida pela norma seja má. Em boa verdade, o entendimento seguido pela jurisprudência até à alteração, admitindo válidas remissões abdicativas a créditos laborais decorrentes de normas imperativas e que não correspondiam à vontade do trabalhador, é que nos parece ser realmente negativo. Tendo a nova solução alterado este entendimento, merece o nosso aplauso, independentemente de se traduzir ou não num aumento da litigância.

2.4 – A compressão da liberdade contratual

Por fim, alguns autores insurgem-se contra a alteração legislativa referindo que esta contém uma inadmissível compressão da liberdade contratual das partes. A este respeito, refere Palma Ramalho⁹³ *“ao vedar o recurso ao acordo de remissão abdicativa no contexto de uma modalidade de cessação do contrato que é, em si mesma, o produto da vontade das partes, esta solução contraria o princípio geral da liberdade contratual sem qualquer justificação material, porque nesta fase o trabalhador já não está numa posição de inferioridade negocial que possa levar o legislador a «desconfiar» da sua capacidade de entender plenamente o sentido do acordo que assina”*.

De facto, o novo preceito limita a liberdade contratual das partes, contudo, esta limitação não ocorre apenas no artigo em causa, mas, de alguma forma, em todo o ordenamento laboral. Na verdade, o Direito do Trabalho surge, autonomizando-se do Direito Civil, porque o legislador se apercebe que a relação entre trabalhador e entidade empregadora é marcadamente desigual, verificando-se uma capacidade negocial muito díspar entre as partes, disparidade que é necessário corrigir. Deste modo, uma das principais finalidades das leis laborais é, exatamente, garantir que certos direitos do trabalhador são respeitados, corrigindo a desigualdade intrínseca à relação de trabalho.

Neste sentido, são certeiras as palavras de Leal Amado⁹⁴ *“Achamos até algo estranho que se invoque o argumento da restrição da autonomia privada e da compressão da liberdade contratual, quando se sabe que é isso mesmo que caracteriza o Direito do Trabalho, a colocação de limites à liberdade contratual (...) com o assumido objetivo de tutelar os interesses do trabalhador, enquanto contraente débil. A compressão da liberdade contratual*

⁹³ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado...* 2023, p. 952.

⁹⁴ João Leal Amado, *Remissão...* 2024, pp. 137-138 em nota de rodapé.

encontra-se no código genético do Direito do Trabalho, direito constituído, em regra, por normas imperativas”, e ainda “enquanto «direito da desigualdade», o Direito do Trabalho desconfia, desde sempre, dos automatismos do mercado e do contrato individual, controla, por sistema, a liberdade contratual e restringe, por definição, a concorrência entre os trabalhadores no mercado laboral”.

A crítica refere que o trabalhador, quando assina o acordo de remissão abdicativa, já não estará numa posição de inferioridade negocial face à entidade empregadora. No entanto, e como procuramos demonstrar no nosso trabalho⁹⁵, a verdade é que, em princípio, estará.

⁹⁵ Ponto 3.2 *supra*.

Conclusões

A prática amplamente difundida de realizar acordos de remissão abdicativa no âmbito das relações laborais produzia resultados injustos, pois, através destes, as entidades empregadoras apartavam-se da obrigação de prestar ao seu trabalhador todos os créditos laborais em dívida.

Na verdade, como fomos defendendo, não vislumbramos qualquer interesse da parte do trabalhador na celebração de um acordo deste tipo.

No nosso entendimento, estes apenas aceitam assinar uma declaração desta jaez por uma de duas razões. Ou por desconhecimento da existência de créditos em dívida, acreditando que estariam apenas a dar quitação aos valores efetivamente entregues; ou porque a subordinação conatural à relação laboral ainda subsiste. Referimos que esta subordinação não está limitada à duração do contrato de trabalho, e que, em princípio, sobrevive à sua extinção.

Consideramos que o facto de o legislador laboral ter previsto estes direitos mediante normas imperativas, não possibilitando que as partes os afastem mediante contrato, impossibilita que as partes celebrem acordos que produzam esse mesmo resultado, ainda que este ocorra após a cessação do contrato de trabalho.

Neste sentido, apesar de admitirmos que esta leitura pudesse resultar da interpretação da lei, chocava-nos o entendimento maioritário da jurisprudência que aceitava a aplicação do contrato de remissão abdicativa no âmbito das relações laborais.

Como vimos, a questão era tratada mediante umas lentes marcadamente civilistas. Por forma a aferir se estava em causa um acordo de remissão abdicativa os julgadores aplicavam à declaração a teoria da impressão do destinatário, não valorando o facto de estar em causa uma relação desigual.

A aplicação do critério resultava, a mais das vezes, no entendimento de a declaração consubstanciar um acordo de remissão abdicativa. Assim, desde que este fosse celebrado após a cessação do contrato de trabalho, ou por ocasião da cessação – momentos em que os tribunais entendiam que o trabalhador já estaria liberto da subordinação jurídica –, a remissão abdicativa era considerada válida.

Deste modo, procurámos dar ênfase aos recentes acórdãos “Douro Azul” do Supremo Tribunal de Justiça, que nos parecem ter aberto a porta para uma nova abordagem do tema, aproximando-se da nossa posição.

Estes acórdãos foram sensíveis ao facto de estar em causa uma relação laboral, referindo que é necessário ter especial cuidado na interpretação da declaração, questionando ainda o critério temporal que vinha sendo aplicado.

Na segunda parte do nosso trabalho, versámos sobre o novo artigo 337.º n.º 3 do CT, procurando deslindar o seu conteúdo.

Este artigo proíbe expressamente a renúncia a créditos laborais, exceto quando ocorra por meio de transação judicial. A proibição aplica-se durante toda a vigência do contrato de trabalho, projetando-se para lá da sua extinção, até à prescrição dos direitos em causa.

Embora consideremos que esta proibição já resultava do facto de estarem em causa direitos consagrados por meio de normas imperativas, a verdade é que não era este o entendimento da jurisprudência. Assim, julgamos que esta é uma das alterações mais relevantes trazidas pela denominada ATD, pretendendo por termo a uma prática verdadeiramente injusta e amplamente difundida no meio empresarial.

Por fim, procurámos responder às críticas de algumas vozes da doutrina relativamente a esta alteração normativa.

Bibliografia

AMADO, João Leal, *A Protecção do Salário*, Separata do volume XXXIX do Suplemento do Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1993.

-. “Da remissão abdicativa em Direito do Trabalho: em torno do novo n.º 3 do art. 337.º do Código do Trabalho”, *Questões Laborais n.º 63*, Almedina, Coimbra, 2023.

-. *et al.*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2.ª ed. revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2023.

-. “Remissão Abdicativa: necessidade de transação judicial?”, *Estudos APODIT n.º 12*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa Editora, Lisboa, 2024.

COELHO, Francisco Brito Pereira, *A Renúncia Abdicativa no Direito Civil (algumas notas tendentes à definição do seu regime)*, STVDIA IVRIDICA 8, Coimbra Editora, Coimbra, 1995.

CORDEIRO, Menezes, *Direito do Trabalho, II, Direito Individual*, 1.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019.

-. *Tratado de Direito Civil Português, II, Tomo IV*, 1.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 22.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023.

HÖRSTER, Heinrich e Eva Moreira da Silva, *A Parte Geral do Código Civil Português, Teoria Geral do Direito Civil*, 2.ª ed. revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2019.

LEITÃO, Luís Menezes, “Cessação do contrato de trabalho e Remissão Abdicativa”, *in Revista Internacional de Direito do Trabalho n.º 5, s.l.*, 2023, disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/12/RIDT_5.pdf.

MACHADO, João Baptista, *Introdu o ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 1.ª ed.

15ª reimpressão, Almedina, Coimbra, 2006.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023.

- e Luís Gonçalves da Silva, “Constituição e Agenda do Trabalho Digno”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 4, s.l., 2023, disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/05/RIDT_4_final-web.pdf.

PROENÇA, José Brandão, *Lições de Cumprimento e Não Cumprimento de Obrigações*, 3.ª ed. atualizada, Universidade Católica Editora Porto, Porto, 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª ed. revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2023.

ROUXINOL, Milena e Joana Nunes Vicente, “Atividades sazonais e remissões radicais – por rios já dantes (mas não suficientemente) navegados”, in *Questões Laborais*, n.º 61, Almedina, Coimbra, 2022.

VASCONCELOS, Joana, *A Revogação do Contrato de Trabalho*, Tese de doutoramento em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2010.

- “Irrenunciabilidade dos créditos laborais do trabalhador: sentido e limites de uma nova regra”, in *Estudos APODIT n.º 11*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa Editora, Lisboa, 2023.

VARELA, João Antunes, *Das Obrigações em Geral, Vol. II*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2001.

XAVIER, Bernardo Lobo e Pedro Furtado Martins, “A transacção em Direito do Trabalho: direitos indisponíveis, direitos inderrogáveis e direitos irrenunciáveis”, in *Liberdade e Compromisso – Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto, II*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2008.

Jurisprudência citada⁹⁶

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01-02-2023, Proc. n.º 7080/19.3T8VNF.G1.S1, relator: Domingos José de Moraes.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02-11-2022, Proc. n.º 16670/17.8T8PRT.P1.S1, relator: Júlio Gomes.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 07-09-2022, Proc. n.º 16670/17.8T8PRT.P1.S1, relator: Júlio Gomes.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22-02-2017, Proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1.S1, relator: Gonçalves Rocha.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01-06-2011, Proc. n.º 1001/05.8TTLRS.L1.S1, relator: Sampaio Gomes.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25-11-2009, Proc. n.º 274/07.6TTBRR.S1, relator: Sousa Grandão.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16-01-2008, Proc. n.º 07S2884, relator: Sousa Grandão.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31-10-2007, Proc. n.º 07S1442, relator: Vasques Dinis.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de STJ 25-05-2005, Proc. n.º 05S480, relator: Sousa Peixoto.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 31-01-2019, Proc. n.º 9/18.8T8PTM.E1, relator: Mário Branco Coelho.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11-05-2017, Proc. n.º

⁹⁶ Todos os acórdãos citados encontram-se disponíveis em www.dgsi.pt.

2720/15.6T8FAR.E1, relator: João Nunes.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14-04-2016, Proc. n.º 569/13.0TTSTR-A.E1, relator: José Feteira.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 05-11-2015, Proc. n.º: 63/14.1T8STB.E1, relator: João Luís Nunes.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 24-03-2011, Proc. n.º 601/09.1TTFAR.E1, relator: João Luís Nunes.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 17-12-2014, Proc. n.º 277/12.9TTCSC.L1-4, relatora: Maria João Romba.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13-07-2010, Proc. n.º 3293/03.9TTLSB.L1-4, relatora: Paula Sá Fernandes.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27-05-2009, Proc. n.º 3475/07.3TTLSB.L1-4, relatora: Isabel Tapadinhas.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 20-02-2002, Proc. n.º 00113314, relator: Seara Paixão.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22-01-2021, Proc. n.º 16670/17.8T8PRT.P1, relatora: Teresa Sá Lopes.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18-01-2021, Proc. n.º 1957/19.3T8VFR.P1, relatora: Rita Romeira.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23-09-2019, Proc. n.º 1561/17.0T8VLG.P1, relator: Jerónimo Freitas.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 30-05-2018, Proc. n.º 1166/17.6T8OAZ.P1, relator: Jerónimo Freitas.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05-02-2018, Proc. n.º 29756/15.4T8PRT.P1, relator: Rui Penha.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 04-12-2017, Proc. n.º 3771/15.6T8AVR.P1, relator: Domingos Morais.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02-03-2017, Proc. n.º 2455/15.0T8VFR.P1, relatora: Paula Leal de Carvalho.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18-04-2016, Proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1, relatora: Maria José Costa Pinto.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 13-05-2015, Proc. n.º 214/14.6TTMTS.P1, relator: Eduardo Petersen Silva.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18-02-2013, Proc. n.º 78/11.1TTSTS.P1, relator: Machado da Silva.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05-12-2011, Proc. n.º 845/09.6TTGMR.P1, relator: António José Ramos.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 08-05-2008, Proc. n.º 0542317, relator: Fernandes Isidoro.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19-09-2005, Proc. n.º 0512318, relator: Machado da Silva.