

Esclarecimento Jurídico N.º APIC/10/2023

Assunto: Cessação de contratos de trabalho

Por terem surgido dúvidas sobre a cessação de contrato de trabalho sem ser por decisão do trabalhador, o gabinete jurídico que presta apoio à APIC, elaborou o seguinte esclarecimento.

A legislação laboral regula, de forma exaustiva, todas as formas de cessação dos contratos de trabalho. Assim, as partes não podem estabelecer entre si qualquer outra forma de cessação, devendo utilizar as previstas na legislação laboral.

Em geral, os contratos de trabalho podem cessar por:

- Mútuo acordo (acordo de revogação);
- Despedimento por justa causa na sequência de ação disciplinar;
- Despedimento coletivo;
- Extinção de posto de trabalho;
- Caducidade (inclui, caducidade de contratos a termo, reforma, extinção da entidade empregadora) e,
- Por iniciativa do trabalhador (inclui, denuncia do contrato com aviso prévio ou resolução com justa causa).

O despedimento por justa causa, o despedimento coletivo e o despedimento por extinção de posto de trabalho devem ser efetuados de acordo com os procedimentos formais legalmente previstos, que incluem o cumprimento de diversas e exigentes formalidades. Estes tipos de processos apenas podem ser iniciados quando existem causas objetivas, previstas na lei, que permitam o recurso a qualquer um dos processos. Neste esclarecimento não o desenvolveremos.

Daremos assim ênfase neste esclarecimento ao primeiro ponto- Mútuo acordo, quando não existe qualquer causa objetiva que permita iniciar um processo de despedimento, por não ocorrer a caducidade do contrato e não cessando o contrato por iniciativa do trabalhador. A única solução possível é fazer cessar o contrato por mútuo acordo, através da celebração de um acordo de revogação do contrato de trabalho (trabalhador e empregador chegam a um acordo para fazer cessar o contrato de trabalho que os vincula).

É importante fazer notar que, em regra, a celebração de acordo de revogação não dá direito a subsídio de desemprego, porque a situação de desemprego não é involuntária, uma vez que o trabalhador aceita o acordo.

No entanto, há casos em que a celebração de acordo de revogação pode permitir que o trabalhador aceda a subsídio de desemprego, a saber:

- a) Quando a cessação do contrato seja motivada por factos que permitam o recurso à extinção do posto de trabalho ou despedimento coletivo, nos seguintes termos:
 - i. São consideradas para o efeito as seguintes cessações, dependendo da dimensão da empresa:
 - Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio;

- Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio;
 - Estes números são aferidos por referência aos três últimos anos, cuja contagem se inicia na data da cessação do contrato, inclusive, e pelo número de trabalhadores da empresa no mês anterior ao da data do início do triénio, com observância do critério mais favorável;
- ii. Deve ser entregue ao trabalhador uma declaração com a descrição dos motivos que fundamentam a cessação do contrato.

- b) Quando as situações de cessação de contrato de trabalho por acordo que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem a diminuição do nível de emprego, nos seguintes termos:
- iii. A manutenção do nível de emprego tem de se verificar através da admissão de um novo trabalhador até ao final do mês seguinte ao da cessação do contrato de trabalho;
 - iv. A nova admissão considera-se assegurada por meio de contratação de novo trabalhador mediante contrato [i] sem termo [ii] a tempo completo, para [iii] posto de trabalho a que corresponda o exercício de atividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação.

Devem, portanto, aferir, desde logo, se o acordo de revogação pode ser enquadrado nalgum destes casos, por forma a garantir que o trabalhador tem acesso ao subsídio de desemprego.

No que concerne aos valores a pagar, no acordo de revogação não existe um valor legalmente estabelecido que deva ser pago ao trabalhador, devendo a compensação pela cessação do contrato de trabalho ser a acordada pelas partes – e, podendo, até, não ser estabelecida qualquer compensação. Sem prejuízo, os créditos laborais devidos devem ser sempre pagos.

No entanto, é habitual o pagamento, pelo menos, do valor da compensação legal por despedimento (art. 366.º do Código do Trabalho), correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade a partir de 01.05.2023 (12 dias de retribuição base e diuturnidades para o período anterior a 01.05.2023), mas tal não é imperativo, sendo esta uma questão negocial, a definir entre as partes.

A situação deverá, pois, ser analisada casuisticamente e dependerá do que for acordado com o trabalhador.

De todo o modo, a fixação de uma compensação global tem uma outra vantagem: se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta, tendo o trabalhador de demonstrar que existem créditos em falta.

A APIC mantém-se disponível para os demais esclarecimentos considerados necessários

Montijo, 10 de agosto de 2023

A Diretora Executiva
Graça Mariano