

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**Circular: N.º 96/2014**

**Assunto:** Alteração da modalidade de cessação do contrato de trabalho.

O art.º 340, Código Trabalho (CT) prevê, além de outras, estas duas modalidades de cessação do contrato de trabalho:

“b) – revogação do contrato de trabalho, **por mútuo acordo**, regulado nos arts. 349 e 350, CT; e,

“g) – resolução do contrato, pelo trabalhador, **com justa causa**, regulado nos arts. 394 a 396, CT, por ex., por não pagamento pontual da retribuição.

Ora, pode acontecer e acontece muitas vezes, que empregador e trabalhador tentam obter vantagens ilegítimas do esquema.

Explicamos: a empresa A atrasou-se no pagamento da retribuição ao trabalhador C. Este, invocando a violação do dever da empregadora, consignado na al. b), n.º 1, art.º 127, CT, - ou seja, o empregador deve

“b) – Pagar pontualmente a retribuição, (...);”

invocou justa causa para a resolução do contrato de trabalho, nos termos do n.º 2, al. a), do art.º 394, CT:

“a) – Falta culposa de pagamento pontual da retribuição.”

e, dando conhecimento por escrito da sua resolução, saiu pela porta fora.

Ora, a empregadora entretanto conseguiu cobrar uns créditos e veio a liquidar, duas semanas depois, por ex., tudo o que devia ao trabalhador C. Mas,

Atenção, o trabalhador queria ter acesso ao “subsídio de desemprego” e, daí, meteu na Seg. Social o Modelo n.º 5.044, para acesso ao subsídio. E, neste,

E aqui começa a desenhar-se o problema: a Seg. Social faz depender a concessão do subsídio desemprego que

“ 2 – (...), o trabalhador faça prova de interposição de acção judicial contra o empregador.”

Ora, o trabalhador vê-se neste dilema:

- quer, continua a querer, o acesso ao subsídio, - por vezes, não há nada melhor que umas férias alargadas à custa da Seg. Social, ou seja, à custa de todos nós... -; mas,

- o fundamento do acesso acabou pois, a Empregadora liquidou-lhe o que lhe devia.

Pressionado pelo Trabalhador, a Empregadora “descobre” uma solução: vão transformar a resolução do contrato de trabalho, com justa causa, pelo Trabalhador,

Numa revogação do contrato de trabalho, por mútuo acordo que, como se sabe, cumpridas as obrigações constantes dos arts. 10 e 73 e 74, do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 Novembro... permite o acesso ao subsídio de desemprego, ficcionando-se a situação como “desemprego involuntário”, - al. d), n.º 1, art.º 9, do referido diploma.

Como se compreende, procura-se burlar a Seg. Social, o que não é admissível.

As Empresas não devem enveredar por um esquema destes. Se o trabalhador já entregou o requerimento (Mod. 5044), assinalou certamente no local correcto porque se considerava no “desemprego involuntário”. Logo,

Se agora vai apresentar novo requerimento e, forçosamente assinala em local diferente, é patente que algo vai mal... É, naturalmente, a “FUNDAMENTAÇÃO” que tem de acompanhar o Mod. 5.044, não corresponde à realidade!

Assim decidiu o Acórdão da Relação do Porto, de 9 Dezembro 2013:

“ I – Sendo taxativas as formas de cessação do contrato de trabalho, provado que ele cessou através de determinada forma, não pode posteriormente pretender-se que a cessação ocorreu de forma diversa.

II – Assim, demonstrado que o contrato cessou por resolução com invocação de justa causa pelo trabalhador, não pode este posteriormente pretender que, face à celebração de acordo escrito de acerto de contas entre as partes, o contrato tenha cessado por revogação, por mútuo acordo.”

E, para bom entendedor, está tudo dito.

Novembro 2014

Carlos F. Santos Carvalh