

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 103/2010

ASSUNTO: Revogação do contrato de trabalho, por mútuo acordo
Lembranças

Como se sabe, um dos processos de fazer cessar um contrato de trabalho, nos termos da al.b), artº340, Código do Trabalho, é a

REVOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, por MÚTUO ACORDO

o que está regulado em dois artigos, artº344 e 350, Código do Trabalho. E, ainda, no caso do trabalhador querer ir para o desemprego, auferindo o subsídio respectivo, ainda no **Decreto-Lei nº220/2006**, de 3 Novembro.

Com a boataria que por aí vai sobre as alterações das leis laborais, temos fundadas dúvidas se não irão mexer também neste Decreto-Lei. Tal como está, consideramos que satisfaz as necessidades actuais das Empregadoras (Empresas), já que é, actualmente, o processo único para "emagrecer", o quadro de pessoal, da forma mais expedita e mais económica. Que, neste aspecto, não mexam no que está quieto...

Como se sabe, e a própria designação alerta, --- "mútuo acordo" ---, é um processo **expedito** de por termo ao Contrato de Trabalho, negociado entre as partes, --- empresa e trabalhador ---, logo, em termos mais económicos do que resulta, por ex., do despedimento colectivo; ou, despedimento por extinção de posto de trabalho. Necessário é que,

No caso de pretender o trabalhador/negociador ter acesso ao subsídio de desemprego, o processo de revogação seja feito, em obediência ao imposto no nº4, do artº10; artº43; artº63; e, artºs 73 e 74, todos do Decreto-Lei nº220/2006. Portanto, em especial, a feitura da "Informação/Fundamentação do Empregador", que obrigatoriamente terá de acompanhar o Modelo nº5044, e entregar na Segurança Social (artº72). Ora,

Como contrapartida da cessação do contrato as partes negoceiam uma "**compensação global**", livremente. Não há na Lei qualquer valor base, que possa servir de referência, ou seja imposto. Normalmente, negocea-se á base de uma compensação de 1 mês por cada ano de antiguidade. Repete-se: isto não é imposto. Mas,

Em sede de pagamento de **IRS**, sobre essa compensação é preciso não esquecer que, nos termos da al.e), nº3, do artº2, do CIRS, são considerados rendimentos de trabalho dependente

"2- Quaisquer indemnizações resultantes da constituição, **extinção** ou modificação de relação jurídica que origine rendimentos de trabalho dependente".

Mas, aqui temos de ter em atenção que, nesse mesmo artº2, mais á frente, o nº4, estabelece um regime diferenciado de tributação da indemnização (compensação). Assim,

Na alínea a), no caso de gestores, administradores ou gerentes de pessoas colectivas (empresas) as importâncias recebidas por motivo da cessação dessas funções, **são tributadas em IRS pela sua antiguidade**,

"a)- pela sua totalidade, tratando-se de gestor, administrador ou gerente de pessoa colectiva".

Mas, no caso dos restantes trabalhadores, já há que distinguir, conforme a alínea b), desse nº4, do artº2:

- se a compensação não exceder a uma vez e meia o valor médio das remunerações regulares, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicando pelo número de anos ou fracção de antiguidade, não será tributada em sede de IRS.
- Se exceder aquele limite, então já serão tributadas as remunerações pagas ou colocadas á disposição do titular dos rendimentos.

Isto o que consta de um Despacho de 25 Outubro p.p.. Noutro despacho, este de 10 Outubro 2010, veio-se a determinar que:

"(...) não é de ponderar na aplicação do nº4, artº2, do CIRS, a antiguidade em anterior entidade empregadora".

mas, prevendo-se duas excepções:

- a) – se há uma relação de domínio ou de grupo entre a empresa inicial e a outra para a qual o trabalhador passou, como novo contrato, não obsta que "... a compensação auferida pela cessação do contrato de trabalho sejam considerados os anos de antiguidade em ambas as entidades/empresa.
- b) – e, igual solução se admite para os casos previstos no artº285, Código Trabalho, ou seja: transmissão da titularidade da empresa, a qualquer título; ou, transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica."

e isto porque se entenda que o trabalhador continua a exercer funções na mesma unidade económica. O que efectivamente acontece.

Como se lembra, ainda em 2009 falou-se muito que o valor da compensação iria ser tomada em atenção, na atribuição do subsídio de desemprego. Volta e meia volta-se a falar nisso, mas o certo é que nunca se legislou nesse sentido. Mas, atendendo á situação da segurança Social, não admirava que se venham a lembrar dessa possibilidade, para cortar na despesa.

Dezembro 2010

Paulo F. Santos Coutinho