

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 1660/08.0TTPRT.P1

Relator: FERREIRA DA COSTA

Sessão: 19 Abril 2010

Número: RP201004191660/08.0TTPRT.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO.

Decisão: PROVIDA.

COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA

PRESUNÇÃO LEGAL

Sumário

I - É actualmente entendimento pacífico que a presunção a que se refere o art. 394.º, n.º 4 do Cód. do Trabalho de 2003 - segundo a qual se entende que a compensação pecuniária global estabelecida no acordo de cessação do contrato de trabalho inclui e liquida os créditos já vencidos à data da cessação do contrato - é uma presunção “juris tantum”.

II - Este entendimento ultrapassa os limites de aplicação do Cód. do Trabalho de 2003, estendendo os seus efeitos ao tempo de vigência da LCCT, pois se trata de norma interpretativa e, portanto, de aplicação retroactiva, atento o disposto no art. 13º, n.º 1 do Cód. Civil.

Texto Integral

Reg. N.º 672

Proc. N.º 1660/08.0TTPRT.P1

Acordam no Tribunal da Relação do Porto:

B..... deduziu em 2008-10-21 contra C....., S.A. a presente acção declarativa, emergente de contrato individual de trabalho, com processo comum, tendo formulado os seguintes pedidos [sic]:

a) Impugnado o acordo de revogação do contrato de trabalho celebrado entre A. e R., requer a sua anulação, por existir um erro na base negocial, uma vez que o A. não após a sua assinatura de modo totalmente esclarecido e ciente dos seus direitos, e uma vez que tal acordo foi redigido pela R. que sendo entidade empregadora estava numa posição de superioridade face ao

trabalhador tendo deste modo 'imposto' a sua vontade sem qualquer negociação prévia ou existência de contra-proposta por parte do A.

b) Uma vez anulado tal acordo, requer seja este despedimento considerado ilícito por não preencher os requisitos legais aplicáveis e requer a condenação da R. a pagar ao A. todos os créditos laborais vencidos à data do despedimento, nomeadamente:

1) - A quantia de € 7.800,00 devidos pelo acordo celebrado entre A. e R. quanto ao pagamento da construção de lojas/postos de venda,

2) - A quantia de € 6.832,83, devida pelo trabalho suplementar desempenhado pelo A. a cargo da R. durante os 12 anos em que esteve ao seu serviço,

3) - A quantia de € 848,50, devidos pelo pagamento das férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, correspondentes ao ano da cessação do contrato de trabalho.

c) Uma vez considerando anulado o acordo de revogação do contrato de trabalho, requer a condenação da R. no pagamento de uma indemnização por despedimento sem justa causa nos termos do disposto no artigo 439.º do Cód. do Trabalho, que nunca poderá ser inferior a aproximadamente € 4.200,00.

d) Requer ainda a condenação da R. no pagamento de juros desde a data da citação até integral e efectivo pagamento.

e) Caso assim não se entenda sempre será de considerar que o A. exerceu a sua actividade profissional a cargo da R. entre 1996 e 1998, e que não estando tais anos incluídos no acordo de revogação do contrato de trabalho celebrado, deverão ter-se em consideração os créditos laborais referentes a esses anos, nomeadamente, a quantia de pelo menos € 1.585,88 relativos às horas de trabalho suplementar prestado pelo A., bem como o pagamento de uma indemnização proporcional a tal período de tempo.

Alega o A., para tanto e em síntese, que tendo sido contratado pela R. desde Novembro de 1993, foi-lhe apresentado por esta, em Julho de 2007, um documento escrito de revogação por mútuo acordo do seu contrato de trabalho, que o A. assinou de imediato, sem ter tempo para reflectir e pensar sobre o alcance de tal documento, sem ponderar os valores que lhe foram sugeridos pela R. pelo que, em seu entender, tal acordo foi obtido sem uma vontade livre e esclarecida, pela sua parte, razão pela qual pede que o mesmo seja anulado e, conseqüentemente, que seja havido como despedimento ilícito o modo como cessou o seu contrato de trabalho; por isso, pede o pagamento da correspondente indemnização, bem como os proporcionais de férias, respectivo subsídio e subsídio de Natal.

Alega também o A. que prestou trabalho suplementar e nocturno, sem que a R. lhe tenha pago os acréscimos legalmente previstos, que a R. lhe prometeu o pagamento de € 200,00 por cada loja ou posto de venda em cuja construção o

A. participasse, apenas o tendo feito relativamente a algumas delas.

Contestou a R., por excepção, alegando que procedeu ao pagamento da quantia constante do acordo de revogação do contrato de trabalho, bem como das demais pedidas e, quanto ao mais, contestou por impugnação.

Foi proferido despacho saneador tabelar e dispensada a elaboração da base instrutória.

Proferida sentença, o Tribunal a quo condenou a R. a pagar ao A. a quantia que se vier a apurar em sede de liquidação de sentença, a título de pagamento de trabalho por si prestado fora do seu horário de trabalho e pela prestação de trabalho nocturno e absolveu-a dos restantes pedidos.

Inconformado com o assim decidido, veio a R. interpôr recurso de apelação, pedindo a revogação da sentença e tendo formulado a final as seguintes conclusões:

1 - O Recorrido pretendeu impugnar a validade de rescisão formal por mútuo acordo que assinou com a Recorrente e datada de 16 de Julho de 2008.

2 - Refere na sua petição (itens 16º a 41º) que o acordo foi viciado por erro no seu alcance.

3 - Não logrou provar esse vício.

4 - A douta decisão condena a Recorrente nos valores que vierem a conseguir ser liquidados a título de trabalho nocturno e extraordinário que considerou provado ter sido prestado.

5 - Mas ao ter sido assinado acordo de revogação com indemnização pecuniária de natureza global - veja-se o documento junto aos autos pelo Recorrido com a PI - todos os créditos salariais vencidos presumem-se incluídos na indemnização acordada.

6 - Não foi provada a coacção (erro vício de vontade), logo não foi ilidido, o que quer que seja.

7 - Não foi sequer alegado que o trabalho nocturno e suplementar foi excluído do valor indemnizatório acordado.

8 - Assim, os créditos inerentes terão sempre que ser considerados como incluídos na indemnização, por já vencidos à data do acordo e porque seriam exigíveis nessa data.

9 - Tudo por ser indubitável que esses valores tiveram sempre como proveniência, o contrato de trabalho findo.

10 - Isto prescrevem os artigos 393º e 394º do C. do Trabalho que não foram correctamente aplicados.

O A. apresentou a sua contra-alegação, pedindo a confirmação da sentença.

O Exm.º Sr. Procurador-Geral Adjunto, nesta Relação, emitiu douto parecer no sentido de que a apelação não merece provimento.

Nenhuma das partes tomou posição quanto ao teor de tal parecer.
Recebido o recurso, elaborado o projecto de acórdão e entregues as respectivas cópias aos Exm.ºs Juízes Desembargadores Adjuntos[1], foram colhidos os vistos legais.

Cumprido decidir.

São os seguintes os factos dados como provados pelo Tribunal a quo:

1. O A., entre 02.NOV.93 e 31.DEZ.95, exerceu funções de "preparador de armazém" a cargo da empresa D....., Lda. com sede na Rua, 4200 PORTO.
2. Após a cessação do contrato de trabalho com a referida D....., o A. passou a desempenhar funções na sociedade comercial E....., L.da (actualmente S.A.), tendo iniciado o desempenho das suas funções logo em Janeiro de 1996, passando a laborar sob as ordens e direcção daquela referida sociedade comercial a partir dessa altura.
3. Entre 1996 e 1997 exerceu funções como Preparador de Armazém.
4. Após 1998, o A passou a desempenhar as funções de serralheiro civil para a R. C....., S.A., funções que manteve até Julho de 2007.
5. Em data anterior a 16.JUL.07, o A. foi interpelado pela aqui R., no sentido de assinar o acordo de cessação de contrato de trabalho, o que efectivamente veio a fazer.
6. O referido acordo não foi redigido pelo trabalhador, aqui A.
7. O A. encontrava-se a trabalhar nas instalações da empresa em data anterior a 16 de Julho de 2007, quando foi chamado aos escritórios da R.
8. A referida revogação do contrato de trabalho entrou em vigor no próprio dia da assinatura do acordo, não tendo o A. exercido a sua actividade até ao fim do mês de Julho de 2007.
9. O A. é pessoa simples e de pouca instrução escolar.
10. Aquando da alteração da sua categoria profissional e por necessidades de expansão da empresa, foi-lhe requerido que iniciasse a construção ou que colaborasse na construção de postos de venda ou de lojas.
11. O A construiu, ou ajudou a construir, várias lojas da ré.
12. O A., durante o tempo em que prestou trabalho para a R., fê-lo inúmeras vezes para além do seu horário de trabalho, não tendo recebido da ré qualquer quantia adicional a título de pagamento de trabalho suplementar.
13. O A. chegou a exercer funções como porteiro na sede da empresa, ficando assim ao serviço da R. em horário nocturno, sem auferir qualquer remuneração adicional.
14. O A. chegou a exercer a sua actividade profissional para a ré em dias de

descanso semanal obrigatório ou feriados obrigatórios sem a atribuição de qualquer compensação monetária ou sem atribuição de qualquer descanso compensatório.

15. A empresa da R. continua a laborar.

16. O A. não foi alvo de qualquer processo disciplinar, nem recebeu qualquer nota de culpa.

17. O A. sempre foi trabalhador assíduo, empenhado, respeitador e respeitado por todos os que com ele conviviam.

18. Nunca, em momento algum, a R. manifestou qualquer desagrado com o trabalho pelo mesmo desenvolvido.

Está também provado o seguinte facto:

19. O acordo de cessação de contrato de trabalho referido em 5. a 8. é do seguinte teor, nomeadamente:

3.º Nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art. 394 do Dec-Lei 99/2003 de 27/08, e decorrente desta cessação do contrato de trabalho subordinado, a primeira outorgante [a R.] vai pagar ao segundo outorgante [o A.] a quantia de € 8.000,00 (oito mil euros) a título de compensação pecuniária de natureza global. A pagar em prestações mensais de € 500,00 a partir dos fins de Julho de 2007.

4.º O segundo outorgante [o A.] declara nada mais ter a receber.

O direito.

Sendo pelas conclusões do recurso que se delimita o respectivo objecto[2], como decorre do disposto nos Art.ºs 684.º, n.º 3 e 685.º-A, n.º 1, ambos do Cód. Proc. Civil, na redacção que lhe foi dada pelo diploma referido na nota (1), ex vi do disposto no Art.º 87.º, n.º 1 do Cód. Proc. do Trabalho de 2000, salvo tratando-se de matérias de conhecimento officioso de que o Tribunal ad quem pode conhecer por sua iniciativa, o que não ocorre in casu, a única questão a decidir nesta apelação consiste em saber se estabelecida a compensação pecuniária de natureza global de € 8.000,00, se se presume que nela foram incluídos e liquidados os créditos derivados da prestação de trabalho suplementar e nocturno.

Vejamus.

Proferida sentença, o Tribunal a quo condenou a R. a pagar ao A. a quantia que se vier a apurar em sede de liquidação de sentença, a título de pagamento de trabalho por si prestado fora do seu horário de trabalho e pela prestação de trabalho nocturno.

É esta parte da sentença que serve de fundamento ao recurso.

Na verdade, pretende a R. que a quantia de € 8.000,00, fixada como compensação global pela cessação do contrato, abarca a retribuição pelo

trabalho suplementar e nocturno prestado, pois o A. não conseguiu, a seu ver, ilidir a presunção legal, alegando e provando, nomeadamente, que tal acordo excluiu tal retribuição.

Previamente, importa referir que não foi impugnada a decisão proferida sobre a matéria de facto, pelo que é de acatar a lista dos factos provados que foi assente na sentença.

Ainda, previamente, convém referir que, conforme decidido na sentença, que nesta parte transitou em julgado face à não interposição de recurso por parte do A., o acordo de revogação do contrato de trabalho é válido e eficaz, pois o A., apesar do que alegou na petição inicial, não conseguiu provar nenhum facto que integrasse qualquer falta ou vício da vontade, atento o disposto nos Art.ºs 247.º, 252.º, 254.º e 255.º do Cód. Civil.

Entrando, agora, na questão[3] propriamente dita, começemos por referir que, tendo os factos pertinentes ocorrido em 2007, é aplicável in casu o Cód. do Trabalho de 2003[4] que, no seu Art.º 394.º, dispõe sob a epígrafe Exigência da forma escrita, o seguinte:

1 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste Código.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Por sua vez, tal norma foi antecedida pelo Art.º 8.º da LCCT[5], que estabelecia o seguinte:

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da

cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Ora, na vigência da LCCT entendeu-se que este regime da cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, designado no Cód. do Trabalho por revogação, exigia a redução a escrito, não apenas para facilitar a prova da sua celebração, mas também para obrigar as partes a ponderar o seu acto[6], de forma que era por todos aceite que se tratava de formalidade ad substantiam. Já quanto à natureza da presunção, se ilidível ou inilidível, as opiniões dividiam-se, entendendo alguns que se tratava de uma presunção juris et de jure, tendo em conta a letra da lei e o escopo do legislador de introduzir certeza nas relações laborais cessadas por acordo[7], enquanto outros entendiam que se tratava de presunção juris tantum, pois o encargo do ónus da prova que era posto aos ombros do trabalhador com a ilisão da presunção, atento o disposto no Art.º 350.º, n.º 2 do Cód. Civil, era suficiente para introduzir estabilidade nas relações laborais entretanto cessadas por mútuo dissenso[8].

Certo é que o legislador, naturalmente animado pela ideia de superar as dúvidas suscitadas no domínio da aplicação da LCCT, substituiu no n.º 4 do artigo a expressão entende-se por presume-se, clarificando definitivamente que se trata de presunção juris tantum, pois assim são as presunções por via de regra, sendo juris et de jure apenas nas situações excepcionais que o legislador declarar, como resulta do disposto no Art.º 350.º, n.º 2 do Cód. Civil.

Ora, nada tendo adrede referido o legislador no Art.º 394.º, n.º 4 do Cód. do Trabalho de 2003, é hoje pacífico que a presunção é tantum juris, assim se tendo de entender no domínio de aplicação deste diploma.

Porém, este entendimento ultrapassa os limites de aplicação do Cód. do Trabalho de 2003, estendendo os seus efeitos ao tempo de vigência da LCCT, pois se trata de norma interpretativa, atento o disposto no Art.º 13.º, n.º 1 do Cód. Civil, portanto, de aplicação retroactiva[9], desde que as obrigações ainda não se encontrem cumpridas, não tenha transitado em julgado a sentença respectiva ou o dissídio em causa não esteja resolvido por transacção, ainda que não cumprida.

Ora, no caso dos autos, tendo o acordo revogatório do contrato de trabalho sido celebrado com efeitos reportados a data do ano de 2007, dúvidas não podem restar que é aplicável o Cód. do Trabalho de 2003 e, mesmo que fosse aplicável a LCCT, a presunção da norma, seja do Art.º 394.º, n.º 4 do Cód. do Trabalho de 2003, seja do Art.º 8.º, n.º 4 da LCCT, sempre teria de ser entendida como tantum juris, isto é, sempre seria admissível a prova do contrário, atento o disposto no Art.º 350.º, n.º 2 do Cód. Civil.

In casu, porém, o A., tendo conseguido provar que prestou trabalho suplementar e trabalho nocturno, embora o número de horas deva ser apurado em liquidação de sentença, que não foi pago, não demonstrou que o pagamento da retribuição de tal trabalho foi excluída da compensação global de € 8.000,00. Na verdade, tendo prestado trabalho para além do horário normal ou de noite, que não foi pago, tanto podia ser incluída na compensação global, como não, a respectiva retribuição.

Tendo a R. a seu favor a presunção legal, bastava-lhe provar a respectiva base [facto conhecido], a fixação e o recebimento da compensação global, não necessitando de provar o facto a que ela conduz [facto desconhecido], que é o pagamento da retribuição vencida correspondente ao trabalho suplementar e nocturno.

Já o A., tendo contra si a presunção, pretendendo ilidi-la, deveria fazer a prova do contrário, isto é, provar que a retribuição relativa ao trabalho suplementar e nocturno foi excluída do acordo, da compensação global de € 8.000,00, que as partes produziram declarações nesse sentido ou outros factos que pudessem conduzir ao mesmo resultado, sendo manifestamente insuficiente a prova da prestação do trabalho suplementar e nocturno e da falta de pagamento da correspondente retribuição.

Do exposto resulta que, devendo funcionar a presunção legal, dada a falta da prova do contrário, cujo ónus cabia ao A., atento o disposto no Art.º 350.º, n.º 2 do Cód. Civil, se encontra provado que a quantia de € 8.000,00 incluiu a retribuição correspondente ao trabalho suplementar e ao trabalho nocturno, prestados.

Tal significa que procedem as alegações do recurso.

Decisão.

Termos em que se acorda em conceder provimento à apelação, assim revogando a douta sentença recorrida, na parte impugnada.

Custas pelo A., sem prejuízo do que se encontrar decidido em sede de apoio judiciário.

Porto, 2010-04-19

Manuel Joaquim Ferreira da Costa

António José Fernandes Isidoro

Albertina das Dores N. Aveiro Pereira

[1] Atento o disposto no Art.º 707.º, n.º 2 do CPC, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, ex vi do disposto nos Art.ºs 11.º, n.º 1 - a contrario sensu - e 12.º, n.º 1, ambos deste diploma.

[2] Cfr. Alberto dos Reis, in Código de Processo Civil Anotado, volume V, reimpressão, 1981, págs. 308 a 310 e os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 1986-07-25 e de 1986-10-14, in Boletim do Ministério da Justiça, respectivamente, n.º 359, págs. 522 a 531 e n.º 360, págs. 526 a 532.

[3] A partir de aqui seguimos muito de perto o Acórdão desta Relação do Porto de 2007-09-10, in www.dgsi.pt, Processo 0712112.

[4] Na verdade, tendo o Cód. do Trabalho de 2003 entrado em vigor em 2003-12-01, o Cód. do Trabalho de 2009 apenas entrou em vigor, para a generalidade das matérias e de acordo com as regras gerais, em 2009-02-17.

[5] Abreviatura do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

[6] Cfr. Jorge Leite, in DIREITO DO TRABALHO, DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, 1978, págs. 77 e segs, Carlos Alberto Lourenço Morais Antunes e Amadeu Francisco Ribeiro Guerra, in DESPEDIMENTOS E OUTRAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, 1984, págs. 19 a 21, Pedro Furtado Martins, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1992, N.º 4, págs. 370 a 377 e Bernardo da Gama Lobo Xavier, in CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 2.ª edição, 1996, págs. 472 e segs.

[7] Cfr. Abílio Neto, in DESPEDIMENTOS E CONTRATATAÇÃO A TERMOS, NOTAS E COMENTÁRIOS, 1989, págs. 40 e 41, António Monteiro Fernandes, in DIREITO DO TRABALHO, 12.ª edição, 2004, págs. 522 a 524 [embora tenha adoptado a posição oposta na 13.ª edição, a págs. 525] e José de Castro Santos e Maria Teresa Rapoula, in Da Cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo, Do Trabalho Temporário, 1990, págs. 52 a 54.

Cfr. Os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 1993-04-21, de 1993-05-26 e de 1997-06-18, in, respectivamente, Boleim do Ministério da Justiça, n.º 426, págs. 363 a 373, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1994, N.ºs 1-2-3, págs. 209 a 219 e Boleim do Ministério da Justiça, n.º 468, págs. 279 a 287.

[8] Cfr. António Menezes Cordeiro, in MANUAL DE DIREITO DO TRABALHO, 1991, págs. 797 a 800, António Nunes Carvalho, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1994, N.ºs 1-2-3, págs. 220 a 224, João Leal Amado, in Questões Laborais, Ano I, 1994, N.º 3, págs. 167 a 172, Pedro Furtado Martins, in Cessação do Contrato de Trabalho, Principia, 1999, págs. 55 a 60, Jorge Leite, in DIREITO DO TRABALHO, Vol. II, SASUC, Serviço de Textos, 2004, págs. 192 a 196, Maria do Rosário Palma Ramalho, in DIREITO DO TRABALHO, PARTE II - SITUAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS, 2006 e Júlio Manuel Vieira Gomes, in DIREITO DO TRABALHO, VOLUME I, Relações Individuais de Trabalho, 2007, págs. 940 a 943.

[9] Cfr. Pedro Romano Martinez, in DIREITO DO TRABALHO, 2.^a edição, 2005, que refere a págs. 911:

“...do revogado artigo 8.^o, n.^o 4 da LCCT não constava uma proibição de prova em contrário, afirmava-se simplesmente que «entende-se», e desta expressão teria de concluir-se no sentido de se estar perante uma presunção iuris tantum, que admitia prova em contrário. A actual redacção, na sequência desta interpretação, sanou a dúvida, estabelecendo, inequivocamente, uma presunção ilidível.

Tratando-se de uma norma interpretativa, que põe termo à discussão anterior, tendo em conta o disposto no artigo 13.^o, n.^o 1 do CC, aplica-se retroactivamente”.

Cfr., no mesmo sentido, a nota II ao artigo 394.^o, do mesmo Autor, em Pedro Romano Martinez e outros, in CÓDIGO DO TRABALHO ANOTADO, 2003, pág. 579.

S U M Á R I O

I - É actualmente entendimento pacífico que a presunção a que se refere o art. 394.^o, n.^o 4 do Cód. do Trabalho de 2003 - segundo a qual se entende que a compensação pecuniária global estabelecida no acordo de cessação do contrato de trabalho inclui e liquida os créditos já vencidos à data da cessação do contrato - é uma presunção “juris tantum”.

II - Este entendimento ultrapassa os limites de aplicação do Cód. do Trabalho de 2003, estendendo os seus efeitos ao tempo de vigência da LCCT, pois se trata de norma interpretativa e, portanto, de aplicação retroactiva, atento o disposto no art. 13.^o, n.^o 1 do Cód. Civil.