

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 847/22.7T8MTS-D.P1

Relator: PAULA LEAL DE CARVALHO

Sessão: 09 Outubro 2023

Número: RP20231009847/22.7T8MTS-D.P1

Votação: MAIORIA COM 1 VOT VENC

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: RECURSO PROCEDENTE, COM REVOGAÇÃO DA DECISÃO RECORRIDA

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

ILISÃO DA PRESUNÇÃO LEGAL PREVISTA NO ART.º 366º

N

º 5 DO CT DEVOLUÇÃO DA COMPENSAÇÃO

Sumário

A ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação, simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho [extraído do sumário do Acórdão do STJ de 12.10.2022, Proc. 1333/20.5T8LRA.C1.S1, in www.dgsi.pt].

Texto Integral

Proc. Nº 847/22.7T8MTS-D.P1

Origem: Tribunal Judicial da Comarca do Porto, Juízo do Trabalho de Matosinhos - Juiz 2

1ª Adjunta, ora relatora (por a então relatora ter ficado vencida): Paula Leal de Carvalho (Reg. 1354)

2º Adjunto: Des. António Luís Carvalhão

Relator vencido: Des. Rita Romeira

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

I - RELATÓRIO

Vem o presente recurso interposto de decisão proferida, em sede de despacho saneador, na audiência prévia realizada, nos termos que constam da ata datada de 08.05.2023, no Proc. nº 847/22.7T8MTS, ação de impugnação de despedimento coletivo, intentada por outros e, aos 26.02.2022, pelo A./recorrente, **AA**, residente na Rua ..., ..., ... Gondomar, contra a R., **A...**, **S.A.**, com sede na Rua ..., ... Lisboa, na qual a M^a Juíza “a quo” na consideração de os autos conterem todos os elementos necessários para o efeito, conheceu da questão prévia (exceção perentória) da aceitação do despedimento suscitada pela ré na contestação à petição inicial apresentada pelo autor, declarando-a procedente e decidindo: “*absolver a ré de todos os pedidos formulados pelo autor AA.*”.

Inconformado, o Autor, em 25.05.2023, veio recorrer, tendo formulado as seguintes **conclusões**:

.....
.....
.....

Nestes termos e nos mais de direito que Vas. Exas., Venerandos juízes desembargadores do Tribunal da Relação do Porto, mui doutamente suprirão, requer-se que seja o presente recurso declarado procedente, e em consequência seja revogada a douda decisão de que se apela, declarando-se improcedente a excepção de aceitação de despedimento por parte do Recorrente, invocada pela Recorrida na sua douda contestação, e em consequência seja ordenada a continuidade do processo de impugnação do despedimento colectivo no que respeita ao despedimento do Recorrente, (...).”.

A Ré contra-alegou, tendo formulado as seguintes **conclusões**:

.....
.....
.....

Nestes termos, deve ser negado provimento ao recurso, confirmando-se a decisão absolutória recorrida”.

Conforme consta do despacho datado de 06.07.2023, a M^a Juíza “a quo” admitiu o recurso interposto como apelação, com subida imediata, em separado e efeito devolutivo. E ordenou a organização do recurso em separado.

A Exm^a Sr^a Procuradora Geral Adjunta emitiu doudo parecer no sentido de que

a apelação deverá ser julgada procedente, no essencial, invocando concordar que, «só caso a caso se deverá decidir se o trabalhador ilidiu (ou não) a presunção legal pela devolução da compensação recebida. Ora, no caso dos autos, parece-nos ser razoável o período de tempo, mesmo que de 31 dias, (dentro dos períodos de 60 dias ou 6 meses), para o autor AA informar a da sua não aceitação do despedimento e devolver à mesma, a compensação que lhe foi depositada na conta bancária.

Como salienta o recorrente, “(...) a decisão de não aceitação de despedimento não se apresenta de lana-caprina, e deve ser precedida de uma análise jurídica cuidada.

Esta realidade não se compagina com a perspetiva (...) que a simultaneidade prevista no número 5 do artigo 366.º respeita à entrega da compensação ao trabalhador – pois a necessidade de procura de apoio jurídico é na prática impossível de coordenar com a expressão em simultâneo, facto que o legislador não ignora nem poderia ignorar (...).».

Notificadas, deste, respondeu a recorrida, discordando do mesmo e defendendo que deve a apelação ser julgada improcedente, confirmando-se a sentença recorrida.

Cumpridos os vistos legais, há que apreciar e decidir.

II. Objeto do recurso

O objecto do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações da recorrente, cfr. art.s 635º, nº 4 e 639º, nºs 1 e 2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho, aplicável “ex vi” do art. 87º, nº 1, do Código de Processo do Trabalho, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado.

Assim a questão a apreciar e decidir consiste em saber se:

- o Tribunal “a quo” errou ao decidir que o recorrente não ilidiu a presunção de aceitação do despedimento (nºs 4 e 5 do artº 366º do CT) e, por tal integrar uma exceção perentória, absolveu a ré de todos os pedidos formulados pelo autor.

III - Fundamentação de facto

A factualidade a atender é a que decorre do relatório que antecede, devidamente documentada nos autos e, ainda, os factos que a Mª Juíza “a quo”

julgou “relevantes que se mostram desde já provados face ao acordo das partes nos articulados e aos documentos juntos e não impugnados:

1) Por carta datada de 15/06/2021, com o teor de fls. 30 a 37 do apenso C, cujo teor se reproduz, a ré comunicou ao autor AA, a decisão de proceder ao seu despedimento com efeitos a partir de 15/09/2021, mais comunicando que pela cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo era devida ao autor a compensação no valor de € 30 029,51, a qual seria posta à sua disposição, por transferência bancária para a conta habitualmente utilizada para pagamento da retribuição, até à data da cessação do contrato.

2) No dia 13/09/2021 a ré pagou ao autor a referida quantia de € 30.029,51, por transferência bancária.

3) No dia 14/10/2021 o autor transferiu para a conta bancária da ré a mesma quantia e por carta registada com a/r, com o teor de fls. 41 do Apenso C, que se reproduz, remetida à ré no dia 18/10/2021 e cujo assunto identificou como “ilisão da presunção de aceitação de despedimento”, informou a ré de que não aceitava o despedimento ocorrido em 15/09/2021.”.

IV. Fundamentação de Direito

1. Apreciemos, então, a questão de saber se o Tribunal “a quo” errou, como considera o recorrente, quando absolveu a ré de todos os pedidos formulados pelo mesmo, por entender a decisão recorrida, em síntese, que a devolução da compensação à empregadora, no dia 14.10.2021, não permite considerar ilidida a presunção de aceitação do despedimento.

2. Na sentença recorrida, após referências doutrinárias e jurisprudenciais, referiu-se o seguinte: «No caso dos autos ficou demonstrado que a ré enviou ao autor em 15/06/2021, que a recebeu no dia seguinte, comunicação informando que o contrato de trabalho cessaria em 15/09/2021, informando-o ainda de que até à produção de efeitos do despedimento lhe pagaria a compensação no valor de € 30.029,51. Tal pagamento foi efectuado, por transferência bancária em 13/09/2021.

Também se demonstrou que o autor procedeu à devolução da dita compensação no dia 14/10/2021, do que deu conhecimento à ré no dia 18/10/2021, através de carta cujo assunto identificou como “ilisão da presunção de aceitação de despedimento”, na qual informou a ré de que não aceitava o despedimento ocorrido em 15/09/2021.

Tal devolução, contudo, nas circunstâncias em que ocorreu, do ponto de vista do tribunal, não permite considerar ilidida a presunção de aceitação do despedimento.

De facto, desde o recebimento da compensação até à sua devolução decorreram 31 dias e o autor nem perante a ré, nem mesmo perante o tribunal, alegou qualquer circunstância que permita justificar o motivo pelo qual demorou aquele período de tempo até devolver o valor da compensação. Durante esse período de tempo o autor não alegou ter praticado qualquer acto do qual tenha resultado a sua não aceitação do despedimento, nem alegou que tenha ocorrido qualquer circunstância impeditiva da devolução em momento anterior do valor da compensação.

Mesmo na resposta à excepção o autor limita-se a invocar os argumentos jurídicos pelos quais considera que o prazo para a devolução da compensação com vista à ilisão da presunção deve ser igual ao prazo para a propositura da acção, invocando para o efeito, em abstracto, que o preceito em causa, não pode ser interpretado de modo a que os trabalhadores fiquem impedidos de consultar um advogado, cuja constituição é obrigatória com vista à impugnação do despedimento, sem alegar, contudo, que foi essa, ou qualquer outra circunstância que, no caso concreto, o impediu de devolver a compensação em momento anterior.

Sempre se dirá que o conhecimento por parte do autor da decisão de o despedir e dos respectivos fundamentos não ocorreu com o pagamento da compensação ou com a efectiva cessação do contrato, mas com a comunicação da decisão em 15/06/2021, pelo que, pelo menos desde essa data até ao recebimento da compensação teve tempo mais do que suficiente (cerca de três meses) para se aconselhar, com recurso à opinião de um advogado, quanto à aceitação ou não do despedimento, não tendo sido invocada qualquer concreta dificuldade a esse respeito.

Assim, entre o recebimento da compensação e a sua devolução decorreram, 31 dias, durante os quais não se pode considerar verificada a ocorrência de qualquer facto com natureza excepcional bastante para justificar a retenção pelo autor da compensação recebida.

O que resulta, pois, do que ficou demonstrado, e nada mais foi alegado, é que o autor durante aquele período de tempo teve na sua inteira disponibilidade o valor da compensação e que na falta de qualquer justificação para o efeito, procedeu à devolução da compensação para além do prazo razoável face às circunstâncias.

Assim sendo, importa considerar procedente a excepção invocada pela ré, improcedendo, conseqüentemente, todos pedidos formulados pelo autor incluindo o pedido de declaração da ilicitude da decisão da ré de alterar o local de trabalho do autor em 2016, o qual, como já referimos supra, constitui mero antecedente lógico do pedido de declaração da ilicitude do despedimento, não tendo autonomia relativamente a este.

Nestes termos decide-se absolver a ré de todos os pedidos formulados pelo autor AA.» (Fim de citação).

Do assim decidido discorda o Recorrente, defendendo ter ilidido a presunção estabelecida no nº 4 do art. 366º do CT, com base no argumento de que, “a norma ínsita no número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho deve ser interpretada no sentido de que o trabalhador que pretenda elidir a presunção de aceitação do despedimento colectivo deve devolver a compensação recebida em simultâneo com a manifestação de que não aceita o despedimento” e ainda que, “inexistindo no regime constante do número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho qualquer prazo para que a presunção possa ser elidida, tal elisão poderá ocorrer até ao momento em que o despedimento é judicialmente impugnado, uma vez que essa impugnação surge como manifestação inequívoca de não aceitação do despedimento, desde que acompanhada da devolução da compensação”.

Já, a recorrida acompanha o entendimento constante da decisão recorrida, na consideração de que a devolução imediata do valor da compensação por despedimento coletivo constitui imperativo de boa-fé, defendendo que o recorrente, não tendo manifestado qualquer discordância com o anunciado despedimento, até mais de 30 dias após o pagamento da compensação, agiu como se tivesse aceitado o fim do vínculo, não tendo ilidido a presunção de aceitação daquele.

Por sua vez, como consta do Parecer junto, a Ex.ma Procuradora, concorda com o entendimento do recorrente e por lhe parecer, no caso, razoável o período de tempo (31 dias) que o mesmo demorou a devolver a compensação que lhe foi depositada pela empregadora, considera que deve decidir-se que o mesmo ilidiu a presunção legal de aceitação do despedimento.

3. Dispõe o art. 366º, nºs 4 e 5, do CT/2009, com a redação introduzida pela Lei 69/2013, de 30.08, que *“4- Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo. 5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.”*

A questão em apreço não é nova, sendo que, não obstante a existência de vozes discordantes na doutrina, o STJ vinha interpretando, de forma uniforme, a expressão “em simultâneo” consagrada no art. 366º, nº 5, do CT/2009 [bem como no domínio do anterior CT/2003], no sentido de que a devolução da compensação pelo despedimento (coletivo ou por extinção do posto de trabalho) teria que o ser “em simultâneo” com o seu recebimento ou, pelo

menos, no mais curto espaço de tempo possível, de acordo com as circunstâncias e com uma atuação diligente por parte do trabalhador. Assim, neste sentido, cfr. designadamente, o Acórdão do STJ de 17.03.2016, Proc. 1274/12.0TTPRT.P1.S1[1] (e jurisprudência nele citada), de acordo com o qual *“Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento”*, bem como o Acórdão, do mesmo Tribunal, de 23.09.2020[2], Proc. 10840/19.1T8LSB.L1.S1, de cujo sumário consta que: *“1. A expressão “em simultâneo” que consta no n.º 5 do art.º 366.º do Código do Trabalho, refere-se ao recebimento da compensação a que se alude no número anterior da disposição legal citada. 2. À referida expressão “em simultâneo”, que significa “ao mesmo tempo”, tem de ser atribuída a maleabilidade necessária (prazo razoável) para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados pelo trabalhador para afastar a presunção da aceitação do despedimento. 3. Caso o trabalhador pretenda ilidir a presunção, o lapso de tempo entre a data em que o empregador efetuou o pagamento do montante da compensação e a data em que o trabalhador procedeu à devolução terá de ser sempre apreciado judicialmente no sentido de se determinar se é ou não razoável, tendo em conta todo o contexto dinâmico do caso concreto. 4. No caso dos autos, a data da decisão do despedimento (4/1/2019), a data do pagamento do montante da compensação por transferência bancária (13/3/2019), a comunicação da intenção de impugnar judicialmente o despedimento (15/3/2019), a confirmação do NIB com vista a uma segura devolução do referido montante (19/3/2019) e a data da efetiva devolução do montante da compensação (2/4/2019) permitem-nos, na sua globalidade, concluir que estamos perante um comportamento coerente do trabalhador com idoneidade para que se considere ilidida a presunção prevista no n.º 4 do art.º 366.º do CT.”*

E no sentido de tal entendimento, diga-se desde já, se pronunciou a 1ª adjunta, agora relatora, no Acórdão desta Relação de 10.09.2021, Proc. 294/17.2T8VLG.P1, in www.dgsi.pt.

Acontece porém que o Supremo Tribunal de Justiça, na sua orientação mais recente, alterou a posição que, até então, vinha sufragando, conforme decorre do seu Acórdão de 12.10.2022, Proc. 1333/20.5T8LRA.C1.S1, in www.dgsi.pt, de cujo sumário consta que *“III- A ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação,*

simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho”, mais constando, do texto do Acórdão, o seguinte, que se passa a transcrever:

“5.4.- A doutrina e a jurisprudência vêm debatendo a questão de saber qual é o *outro acto* - além da devolução total da compensação ao empregador - a praticar, *“em simultâneo”*, pelo trabalhador para efeitos do disposto no artigo 366.º, n.º 5, do CT.

Bernardo da Gama Lobo Xavier, in *Compensação por despedimento*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LIII - XXVI da 2.ª série - n.º 1-2, pág. 91 e 92, entende que *“Em juízo, o trabalhador poderá devolver a compensação conjuntamente com o procedimento de suspensão, com a ação de impugnação de despedimento coletivo, ou com a contestação ao articulado do empregador, no primeiro destes momentos que ocorrer. Não parece indispensável que o trabalhador devolva em simultâneo com a entrega do requerimento/formulário de impugnação, pois a iniciativa da ação será do empregador (art.º 98.º-J do CPT) e as coisas podem ficar por aí (art.º 98.º-J, 3, do CPT). E não podemos excluir que o trabalhador apenas faça a devolução no articulado a que responda à invocação pelo empregador por ação ou exceção da presunção da aceitação. De qualquer modo, a elisão da presunção é fundamentalmente judicial e a posse do quantitativo da compensação é apenas algo que obsta que o trabalhador ponha em marcha - através de articulado - os meios que permitem roubar significado à presunção de aceitação»*.

(negritos nossos)

António Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 19.ª edição, pág. 513 e 514), escreve *“Assim, a nosso ver, o alcance da exigência legal da devolução da compensação localiza-se na **admissibilidade da impugnação judicial do despedimento**: a iniciativa do trabalhador tem de ser liminarmente rejeitada se não demonstrar ter devolvido a compensação”*. (negrito nosso)

Diogo Vaz Marecos, in *Código do Trabalho*, anotado, pág. 906, salienta que *“A expressão “em simultâneo” referida no n.º 5 é suscetível de levantar dúvidas interpretativas. Para ilidir a presunção de aceitação o trabalhador terá de entregar ou pôr à disposição do empregador a totalidade da compensação recebida do empregador por efeito do despedimento coletivo, e ainda declarar expressamente que não aceita o despedimento. Só assim se poderá retirar qualquer efeito útil à expressão “em simultâneo”. Tendo o trabalhador o prazo de seis meses, contados da data da cessação do contrato de trabalho, para impugnar o despedimento coletivo, cfr. n.º 2 do art.º 388.º, nada obsta a que o trabalhador só coloque à disposição do empregador ou lhe entregue a totalidade da compensação no momento em que apresente, em tribunal, a petição inicial”. (sublinhado nosso).*

Pedro Furtado Martins, in *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.^a edição, págs. 362 e segs., considera que “Não obstante a relevância do esclarecimento efetuado em 2009, a redação do preceito não é inteiramente conseguida. Desde logo, porque fica por saber qual o ato que deve ser praticado “em simultâneo” com a devolução da compensação. Julga-se que só poderá ser a comunicação do trabalhador ao empregador da não aceitação do despedimento que terá de ser feita “em simultâneo” com a devolução da compensação”.

Mais adiante, o mesmo Autor acrescenta: “Mais problemático é não se ter esclarecido quando (ou até quando) pode o trabalhador afastar a presunção, devolvendo a compensação”, e conclui: “Não há, portanto, um prazo para o trabalhador expressar a não-aceitação do despedimento e devolver a compensação, de modo a evitar a atuação da presunção legal. O simples recebimento da compensação tem associada a presunção que, uma vez constituída, não será fácil de ilidir”.

Pedro Romano Martinez, in *Código do Trabalho anotado*, 2020, 13.^a edição, pág. 862, no comentário ao n.º 5 do art.º 366.º do CT da nota: “Na revisão de 2009, como referido, foi acrescentado o n.º 5, permitindo que a presunção de aceitação do despedimento seja ilidida desde que o trabalhador devolva a compensação recebida. Esta regra suscita duas dúvidas.

Atendendo ao disposto no n.º 5, parece que a presunção do n.º 4 não pode ser ilidida por outra forma que não mediante a devolução da compensação percebida.

Por outro lado, a expressão “em simultâneo” pode ser entendida como devolução imediata, no próprio momento em que é recebida, afastando a hipótese de uma devolução posterior”.

O Supremo Tribunal de Justiça já se pronunciou sobre esta temática, entre outros, nos acórdãos: de 03.04.2013, proc. n.º 1777/08.0TTPRT.P1.S1; de 27.03.2014, proc. n.º 940/09.1TTLSB.L1.S1; de 16.06.2015, proc. n.º 962/05.1TTLSB.L1.S1; de 13.10.2016, proc. n.º 2567/07.3TTLSB.L1.S1; de 17.03.2016, proc. n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1 e de 16.11.2017, proc. n.º 9224/13.0T2SNT.L1.S1, sendo o acórdão de 17.03.2016, proferido no proc. n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1, no sentido de “Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento.

Não lhe bastará, assim, que se limite a declarar perante a entidade patronal que não aceita o despedimento nem a compensação, sendo necessário que

assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, logo que a receba, caso o pagamento lhe seja oferecido diretamente em numerário ou cheque ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respetiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária”.

5.5.- Ao intérprete cabe, na medida do possível, esclarecer as “*dúvidas*” sobre qual o acto a praticar pelo trabalhador, “*em simultâneo*”, com a entrega da totalidade da compensação pecuniária recebida do empregador.

A expressão “**em simultâneo**” significa *coincidente com, ao mesmo tempo, diz-se de duas ou mais acções que se realizam ao mesmo tempo, mas não “de imediato”, directo, sem intervalo de tempo, urgente, que actua instantaneamente.*

[cf. Dicionário Enciclopédico de Língua Portuguesa].

A interpretação dos n.ºs 4 e 5 do citado artigo 366.º, no que respeita à presunção aí estabelecida e à sua ilisão, deve respeitar as regras consagradas no artigo 9.º do C. Civil, com relevo para a letra da lei, a sua razão de ser e a unidade do sistema jurídico, tendo sempre como escopo fulcral o “*evitar arbitrariedade das decisões em concreto com vista a uma maior segurança jurídica e confiança no sistema judiciário*”, dado que “*a questão da presunção do despedimento do trabalhador ou, afastamento dessa presunção, insere-se na temática da segurança do emprego e proibição dos despedimentos sem justa causa*”

[cf. Acórdão Formação do STJ de 17.03.2022].

Desígnios estes, diga-se, de relevância constitucional.

Assim, importa convocar as normas do Código do Trabalho que dispõem sobre os meios processuais de reacção em juízo pelo trabalhador e os respetivos prazos - o procedimento cautelar de suspensão preventiva do despedimento e a impugnação do despedimento -, meios processuais e prazos esses que o legislador considerou razoáveis numa ponderação dos interesses do trabalhador e do empregador com vista à pacificação social - cf. artigos 386.º e 387.º, ambos do CT e artigo 98.º-C do CPT.

Dos citados normativos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho, decorre que a declaração expressa de não aceitação do despedimento, por parte do trabalhador, se consubstancia com a apresentação em juízo do (i)procedimento cautelar de suspensão preventiva do despedimento e (ii)da declaração de oposição ao despedimento: a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

E fixando a lei laboral apenas dois procedimentos de reacção em juízo do

trabalhador à comunicada decisão de despedimento por parte do empregador, incluindo o despedimento por extinção do posto de trabalho, não pode o intérprete considerar qualquer outro, não só porque os elementos gramatical e racional da lei não o permitem, mas ainda para garantir as necessárias certeza e segurança jurídicas e a confiança no sistema judiciário, e, assim, evitando arbitrariedade das decisões no concreto, que a “*tese do conhecimento pelo trabalhador*” poderá causar, a avaliar pelas dúvidas doutrinárias e jurisprudenciais supra exemplificadas.

Além disso, a expressão “*em simultâneo*” significa que o fim prosseguido pelo legislador ao elaborar a norma - a “*ratio legis*” -, se concretiza na prática **simultânea de dois actos**: a devolução da totalidade da compensação e outro acto associado, e não no **imediatismo** dessa devolução, como alguma doutrina defende.

5.6. - No caso em apreço, o Autor optou pela impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho, apresentando o respectivo formulário - a declaração de oposição ao despedimento -, no dia 23.04.2020 e, em simultâneo, devolveu à Ré a quantia que lhe creditara na sua conta, em 06.04.2020.

Dito de outro modo: o Autor opôs-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho, mediante a apresentação do formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 21 dias, contados a partir da recepção da comunicação do despedimento, em 02.02.2020, ou seja, dentro do **prazo de 60 dias** estabelecido no citado artigo 387.º, n.º 2, do CT. Mas o autor ainda podia opor-se ao mesmo despedimento nos 60 dias após a cessação do contrato, fixada pela ré em 04 de maio de 2020 (cf. ponto 55.º dos factos provados), como decorre, expressamente, do segundo segmento do n.º 2 do citado artigo 387.º do CT.

Caso o Autor tivesse optado pela suspensão preventiva do despedimento e, em simultâneo, pela devolução da compensação, o prazo seria reduzido a **cinco dias úteis** a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, como determina o artigo 386.º do CT.

5.7. - Em conclusão: atentos os elementos (i) textual da lei - “*a letra da lei*” -; (ii) teleológico - “*a ratio legis*” - e (iii) sistemático - “*a unidade do sistema jurídico*” -, a devolução da totalidade da compensação conjuntamente com o procedimento de suspensão de despedimento ou a declaração de oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho, respeitando os respectivos prazos processuais, consubstancia a ilisão da presunção, nos termos previstos no artigo 366.º, n.º 5 do CT.

Procede, assim, o recurso excepcional do Autor.”

Tendo em conta esta evolução jurisprudencial, por parte do Supremo Tribunal

de Justiça, bem como a sua fundamentação e o disposto no art. 8º, nº 3, do Cód. Civil, a ela entendemos ser de aderir [revendo-se assim posição anterior], pouco ou nada mais havendo a acrescentar que não seja repetição.

De todo o modo, e pese embora o elemento histórico subjacente à evolução legislativa que se foi verificando, salienta-se o significado e interpretação da expressão “em simultâneo” consagrada no citado Acórdão de 12.10.2022, sendo certo que, se fosse reportada ao momento do recebimento da compensação pelo trabalhador, a verdade é que, quando admitida (conforme jurisprudência anterior) a sua restituição “num curto espaço de tempo” posterior, em bom rigor, já não o seria “em simultâneo”.

Por outro lado, tendo em conta a unidade e harmonia do sistema jurídico, conferindo o legislador determinado prazo para a impugnação judicial do despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho), durante o qual o trabalhador poderá ponderar do seu interesse, ou não, em o impugnar, é defensável dizer-se que não faz, na verdade, muito sentido que, não obstante tal prazo, tenha afinal que decidir “de imediato/em simultâneo” com o recebimento da compensação (ou num curto espaço de tempo) se o irá, ou não, impugnar (com o inconveniente de, caso e à cautela, a devolva, vir no entanto e posteriormente a entender não o pretender impugnar quando, afinal, já devolveu a compensação).

Acresce parecer poder dizer-se que o empregador nada perderá caso o despedimento venha a ser julgado lícito ou ilícito, pois que, em ambas as situações, o trabalhador sempre teria, pelo menos até à impugnação judicial do despedimento, que devolver a compensação, sob pena da aplicabilidade da presunção de aceitação do despedimento.

Por fim, parece também poder dizer-se que, havendo um prazo legal para a impugnação do despedimento, enquanto esse prazo não terminar não haverá razão para uma expectativa legítima do empregador de que o despedimento não venha a ser impugnado.

4. No caso, a Ré procedeu ao despedimento do A. (despedimento coletivo) com efeitos a partir de 15.09.2021 e, aos 13.09.2021, procedeu ao pagamento, ao A, da compensação no montante de €30.029,51, o qual a devolveu à Ré aos 14.10.2021. E o A. impugnou judicialmente o despedimento aos 26.02.2022 (data da entrada em juízo da p.i.).

Ora, e tendo em conta o entendimento que passou a ser sufragado pelo STJ, e ao qual se adere, impõe-se concluir que o A. ilidiu a presunção de aceitação do despedimento, ao que não obsta, naturalmente, a circunstância de o A. ter procedido a tal devolução ainda antes do prazo de seis meses de impugnação judicial do despedimento coletivo. Quem pode o mais, pode o menos. Se, para

ilidir a presunção, poderia o A. devolver a compensação até ao momento da impugnação judicial do despedimento, nada impede, contudo, que o faça em momento anterior.

E, assim sendo, procede o recurso, devendo o processo prosseguir a sua normal tramitação.

V. Decisão

Em face do exposto, acorda-se em julgar procedente o recurso, revogando-se a decisão recorrida, considerando-se ilidida, pelo A., a presunção de aceitação do despedimento e determinando-se o prosseguimento do processo em conformidade.

Custas pela Recorrida.

Porto, 09.10.2023

Paula Leal de Carvalho (1ª Adjunta, ora relatora)

António Luís Carvalhão (2º Adjunto)

Rita Romeira (então relatora), [vencida conforme declaração que se transcreve:

<< Proc. Nº 847/22.7T8MTS-D.P1

Declaração de voto de vencido

Apesar de todo o respeito, não acompanho o acórdão proferido, no sentido da orientação seguida pelo STJ, no douto Acórdão de 12.10.2022 porquanto, continuo a entender que, a correcta solução jurídica do recurso é a que vem exposta na decisão recorrida e que propugnei no projecto que não fez vencimento e do qual, em síntese, transcrevo, aqui o seguinte:

«(...).

Apreciemos, então, a questão de saber se o Tribunal “a quo” errou, como considera o recorrente, quando absolveu a ré de todos os pedidos formulados pelo mesmo, por entender que, a devolução da compensação à empregadora, no dia 14.10.2021, nas circunstâncias em que ocorreu não permite considerar ilidida a presunção de aceitação do despedimento.

Começemos, pela fundamentação da sentença onde, após referências doutrinárias e jurisprudenciais que, diga-se, acolhemos, se fez constar no que toca à parte aqui relevante, o seguinte: «No caso dos autos ficou demonstrado que a ré enviou ao autor em 15/06/2021, que a recebeu no dia seguinte, comunicação informando que o contrato de trabalho cessaria em 15/09/2021, informando-o ainda de que até à produção de efeitos do despedimento lhe pagaria a compensação no valor de € 30.029,51. Tal pagamento foi efectuado,

por transferência bancária em 13/09/2021.

Também se demonstrou que o autor procedeu à devolução da dita compensação no dia 14/10/2021, do que deu conhecimento à ré no dia 18/10/2021, através de carta cujo assunto identificou como “ilisão da presunção de aceitação de despedimento”, na qual informou a ré de que não aceitava o despedimento ocorrido em 15/09/2021.

Tal devolução, contudo, nas circunstâncias em que ocorreu, do ponto de vista do tribunal, não permite considerar ilidida a presunção de aceitação do despedimento.

(...).

O que resulta, pois, do que ficou demonstrado, e nada mais foi alegado, é que o autor durante aquele período de tempo teve na sua inteira disponibilidade o valor da compensação e que na falta de qualquer justificação para o efeito, procedeu à devolução da compensação para além do prazo razoável face às circunstâncias.

Assim sendo, importa considerar procedente a excepção invocada pela ré, (...).

Nestes termos decide-se absolver a ré de todos os pedidos formulados pelo autor AA.» (Fim de citação -sublinhados nossos).

Como dissemos e resulta da interposição do presente recurso, discorda o autor, defendendo ter ilidido a presunção estabelecida no nº 4 do art. 366º do CT, com base no argumento de que, “a norma ínsita no número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho deve ser interpretada no sentido de que o trabalhador que pretenda elidir a presunção de aceitação do despedimento colectivo deve devolver a compensação recebida em simultâneo com a manifestação de que não aceita o despedimento” e ainda que, “inexistindo no regime constante do número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho qualquer prazo para que a presunção possa ser elidida, tal elisão poderá ocorrer até ao momento em que o despedimento é judicialmente impugnado, uma vez que essa impugnação surge como manifestação inequívoca de não aceitação do despedimento, desde que acompanhada da devolução da compensação”.

Já, a recorrida acompanha o entendimento constante da decisão recorrida, na consideração de que, a devolução imediata do valor da compensação por despedimento colectivo constitui imperativo de boa-fé, defende que o recorrente não tendo manifestado qualquer discordância com o anunciado despedimento, até mais de 30 dias, após o pagamento da compensação, agiu como se tivesse aceitado o fim do vínculo, não tendo ilidido a presunção de aceitação daquele.

Mas, sempre com o devido respeito adianta-se, desde já, não concordamos que assim seja.

Concordamos sim, que perante a factualidade que se apurou, no caso, os argumentos invocados pelo recorrente não têm a virtualidade de infirmar a conclusão a que se chegou na decisão recorrida. Desde logo, porque como bem se considerou nesta, o argumento invocado pelo autor, referente ao direito a consultar e constituir advogado, não tem qualquer suporte factual. O A. nada provou, nem alegou, no sentido de que tenha sido essa a situação que o impediu de devolver a compensação em momento anterior àquele em que o fez.

Justificando.

Assente nos autos, temos que a R., em 15.06.2021, informou o A do despedimento, que o seu contrato de trabalho cessaria em 15.09.2021 e que transferiu para conta deste, em 13.09.2021, o valor, que lhe havia comunicado, da compensação, o qual ele lhe devolveu em 14.10.2021, informando-a, posteriormente, em 18.10.2021 que não aceitava o despedimento.

Assim, como já dissemos, a questão em litígio, consiste em saber se, no caso, pode dar-se por verificada a presunção estabelecida no art. 366º, nº 4, do CT, traduzida na aceitação do despedimento por parte do A./trabalhador ao receber da R./empregadora a compensação devida pela cessação do seu contrato de trabalho por, apenas, a ter devolvido 31 dias após a mesma lhe ter sido transferida ou, aquele prazo de 31 dias, atento o que se apurou, se mostra razoável para ilidir a referida presunção.

Sobre dispõe o art. 366º do CT, sob a epígrafe “Compensação por despedimento colectivo”, o seguinte:

“1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

(...)

4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último. (...).”.

Ora, lendo este, o único entendimento a ter é que, o que a lei prescreve e exige, para que se tenha por ilidida a presunção de aceitação, é que o trabalhador deve entregar a compensação ou pô-la à disposição da empregadora, “em simultâneo”, ou seja, imediatamente, após ter recebido aquela ou num curto prazo de tempo como, aliás, tem sido entendimento unânime da jurisprudência dos Tribunais Superiores.

E sendo desse modo, cremos que, imediatamente ou curto prazo de tempo, não é, obviamente, o que aconteceu no caso.

Pois, perante a factualidade provada e, essencialmente, a ausência de qualquer justificação, por parte do A., para ter mantido na sua disponibilidade o valor da compensação durante aquele tempo, (31 dias) como o considerou a M^a Juíza “a quo”, também, a nós não se nos suscitam dúvidas que aquela presunção operou, devendo considerar-se que o A. demorou tempo excessivo a reagir, não o fazendo dentro daquele prazo curto que a lei exige, criando na empregadora a ideia da aceitação do despedimento. Acrescendo, que o A. desde 15.06.2021 tomou conhecimento da decisão de despedimento e do valor da compensação que lhe era devida e a informação prestada pelo A. à R., em 18.10.2021, declarando não aceitar o despedimento, além de ser posterior, àquela devolução, em nosso entender, ocorrida tardiamente, traduz-se uma mera declaração que, não sendo contrária aos respetivos interesses, não pode constituir qualquer prova do contrário da presunção legal.

Razão porque, ao contrário do que defende o A. não ilidiu a presunção de aceitação enunciada naquele n^o 4, como bem o considerou a decisão recorrida que, tal como já adiantámos, subscrevemos.

Justificando.

Sobre questão com contornos similares, permita-se-nos, com a devida vénia aos seus ilustres subscritores transcrever, aqui, em síntese, o que consta do douto Ac. do STJ de 17.03.2016, que confirmou o douto Acórdão de 08.07.2015, desta Relação e secção, tal como o fiz, enquanto relatora, no Acórdão de 05.02.2018, todos disponíveis in www.dgsi.pt, onde se lê: «(...)». Decorre desta norma de forma clara e inequívoca que a ilisão da presunção de aceitação do despedimento exige a devolução ou a colocação à disposição da entidade empregadora do montante da compensação recebida.

Ou seja, a lei já não se basta com quaisquer tomadas de posição no sentido da não-aceitação pelo trabalhador do despedimento ou com a mera impugnação do despedimento por este.

Impõe ao trabalhador um comportamento activo, *de facere*, e não omissivo. De expressão e manifestação de uma vontade, concretizada pela devolução ou não aceitação dessa compensação, acompanhada, para esse efeito, de comportamentos compatíveis e reveladores dessa vontade.

(...).

Com efeito, a propósito do pagamento e da aceitação da compensação, assinala igualmente Pedro Furtado Martins [9]:

“Não obstante a relevância do esclarecimento efectuado em 2009, a redacção do preceito não é inteiramente conseguida.

Desde logo, porque fica por saber qual o acto que deve ser praticado “em

simultâneo” com a devolução da compensação. Julga-se que só poderá ser a comunicação do trabalhador ao empregador da não-aceitação do despedimento que terá de ser feita “em simultâneo” com a devolução da compensação. Mas também nos parece que a simples devolução da compensação ao empregador será suficiente para afastar a presunção estabelecida no n.º 5, mesmo se não for acompanhada da declaração expressa da recusa em aceitar o despedimento. Admitimos que o texto da lei aponte para a necessidade de expressar essa recusa “em simultâneo” com a devolução da compensação, mas não descortinamos qualquer razão substancial que suporte esta leitura. A devolução da compensação constitui um comportamento concludente que só pode ser razoavelmente interpretado como significando a recusa em aceitar o despedimento. Não é, pois, de exigir que, além disso, o trabalhador exprima essa recusa de outro modo e comunique tal declaração ao empregador.

Já o contrário não se pode afirmar, sendo certamente isso que a lei quis significar. A mera comunicação da não-aceitação do despedimento não acompanhada da devolução da compensação não é suficiente para afastar a presunção de aceitação.” - (sublinhado nosso).

Também neste sentido se pronunciou esta Secção Social, nos Acórdãos do STJ, datados de 03/04/2013 e de 27/03/2014 [10], ambos relativos ao despedimento colectivo e assentes no Código do Trabalho de 2003, mas que mantêm plena actualidade e relevância para o caso concreto, tendo aquele primeiro Acórdão o seguinte sumário:

“I - Transferido pela entidade empregadora o valor da compensação a que se refere o artigo 401.º, do Código do Trabalho de 2003, para a conta bancária do trabalhador abrangido por despedimento colectivo, presume-se a aceitação do despedimento, nos termos do n.º 4 desse dispositivo, se o trabalhador não praticar actos que revelem a intenção de não receber aquele quantitativo.

II - Não tem a virtualidade de afastar a presunção decorrente daquele dispositivo a mera comunicação feita ao empregador, antes da transferência dos montantes da compensação em causa, da não aceitação do despedimento e da intenção de o impugnar, ainda que esta comunicação seja seguida da impugnação judicial efectiva do despedimento, pois deveria também ter providenciado pela devolução do quantitativo recebido”.

Podendo ler-se no segundo Acórdão do STJ:

“(…)

2. Transferido pela entidade empregadora o valor da compensação a que se refere o artigo 401º do CT/2003, para a conta bancária do trabalhador abrangido por despedimento colectivo, presume-se a aceitação do despedimento se o trabalhador não pratica actos que revelem a intenção de

não receber aquele quantitativo.

3. A mera comunicação da não aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção de aceitação”.

Concretamente a propósito do momento em que deve ter lugar a devolução da compensação pelo trabalhador, explicita Pedro Furtado Martins o seguinte [11]:

“Mais problemático é não se ter esclarecido quando (ou até quando) pode o trabalhador afastar a presunção, devolvendo a compensação. Uma vez que a lei estabelece que se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação, dir-se-ia que a única forma de evitar a presunção seria a imediata recusa desse recebimento. Contudo, uma vez que a lei permite ilidir a presunção mediante a colocação à disposição do empregador “da compensação pecuniária recebida”, parece admitir-se que o trabalhador receba a compensação e a devolva posteriormente, ainda que não se especifique quando ou até quando a devolução deve ter lugar.

Como ponto prévio, há que ter presente que a presunção de aceitação se forma com o acto de recebimento. Consumada a recepção, não bastará por certo ao trabalhador vir depois a intentar a acção de impugnação e invocar que desse modo ficou patente que não aceitava o despedimento. E menos ainda será suficiente para afastar a presunção a mera declaração do trabalhador de que não aceita o despedimento, embora receba a compensação. Tudo indica, assim, que se quiser contestar o despedimento o trabalhador terá de demonstrar factos que atestem não apenas que discorda do despedimento, mas também que o recebimento da compensação não pode ser qualificado como uma aceitação presumida daquele. (...)

Terá também influência a forma de pagamento utilizada pelo empregador. Se o pagamento for oferecido directamente ao trabalhador, em numerário ou cheque, pensamos que este deve recusar de imediato a recepção das quantias oferecidas, sob pena de, aceitando-as, nascer a presunção de aceitação.

Realizando-se o pagamento por transferência bancária, como muitas vezes sucede, o trabalhador deve proceder à devolução logo que tome conhecimento de que o respectivo valor foi creditado na sua conta, sob pena de, não o fazendo, se considerar que recebeu a compensação e, como tal, aceitou o despedimento. Não há, portanto, um prazo para o trabalhador expressar a não-aceitação do despedimento e devolver a compensação, de modo a evitar a actuação da presunção legal. O simples recebimento da compensação tem associada a presunção que, uma vez constituída, não será fácil de ilidir.”.

Podemos, pois, concluir que, não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, **o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação** ou proceder à devolução da compensação imediatamente após

o recebimento ou em prazo curto, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal de aceitação do despedimento consignada no n.º 4 do art. 366.º, do Código do Trabalho de 2009.

Não lhe bastará, portanto, que declare perante a entidade patronal não aceitar o despedimento nem a compensação, impondo-se que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente **diligenciando** pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, **logo que a receba**, caso o pagamento lhe seja oferecido directamente, em numerário ou cheque, ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respectiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária. Trata-se, no fundo, de uma exigência decorrente do **princípio geral da boa-fé** que deve reger as relações entre empregador e trabalhador no contexto da relação laboral e que se mostra legalmente consagrado no art. 126.º, n.º 1, do Código do Trabalho, constituindo um dever recíproco, a cargo de ambas as partes.

Este é, de resto, o entendimento que tem sido veiculado por esta Secção do Supremo Tribunal de Justiça, de que é exemplo o já citado Acórdão datado de 03.04.2013, onde se refere, textualmente, o seguinte:

“A disponibilização da compensação é uma forma de demonstração de boa fé da entidade empregadora e da sujeição da mesma aos parâmetros legais no recurso a esta forma de cessação da relação de trabalho e não visa a resolução dos problemas sociais associados ao desemprego dos trabalhadores. Ela decorre da obrigação da reparação dos danos sofridos pelo trabalhador decorrentes da perda do seu posto de trabalho associada a motivos de natureza objectiva não decorrentes de um acto ilícito e de culpa do empregador.

Esta disponibilização também exige boa fé por parte do trabalhador que, caso não aceite o despedimento, deverá devolvê-la ou colocá-la à disposição do empregador, de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento, inibindo-se da prática de quaisquer actos que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo que lhe foi disponibilizado. (...)

A devolução do quantitativo disponibilizado surge, assim, como um imperativo decorrente do princípio da boa fé nas relações entre as partes na Relação de trabalho, sendo a respectiva retenção ilícita, nos casos em que o trabalhador não concorde com o despedimento” - sublinhado nosso.

(...).».

Ora, este entendimento que se veio de reproduzir ajusta-se rigorosamente ao caso vertente.

E concordamos inteiramente com ele.

Tudo o que pudéssemos dizer por palavras próprias mais não seria que uma repetição de tal entendimento pois, pese embora, sabermos da divergência que ultimamente tem surgido a nível de decisões no STJ, aquele é o entendimento que julgamos adequado e que, desde há muito se vem seguindo, como dissemos, nesta secção. Além dos já referidos vejam-se, ainda, entre outros, os Acórdão de 10.09.2018, Proc. nº 294/17.2T8VLG.P1, relatado pela, agora, 1ª Adjunta e de 17.04.2023, Proc. nº 6952/20.7T8PRT.P1, com a intervenção dos, também, agora Adjuntos.

Ainda no seguimento do entendimento que deixámos exposto, veja-se o voto de vencido do Conselheiro Leonas Dantas, [(no Acórdão do STJ de 23.09.2020, Proc. nº 10840/19.1T8LSB.L1.S1 (que por maioria seguiu o entendimento do recorrente), no sítio da internet citado], no qual se lê: “A orientação que fez vencimento enfatiza a necessidade do esclarecimento jurídico do trabalhador relativamente ao despedimento coletivo de que é objeto e extrai daí consequências em termos de elisão da presunção de aceitação do despedimento, prevista no n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Não pondo em causa o interesse para o trabalhador numa tomada de posição esclarecida, a verdade é que o processo não começa com a disponibilização da compensação, mas tem antecedentes, nomeadamente, a comunicação do artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, essa sim, o ponto de partida na informação ao trabalhador relativamente do seu envolvimento num processo de despedimento coletivo, a partir da qual este pode procurar o apoio jurídico que entender.

Relativamente à ponderação dos atos posteriores ao conhecimento da disponibilização da indemnização e demonstrativos da recusa de aceitação da mesma, a necessidade de procura de informação jurídica não tem relevo autónomo, e sobretudo, em dimensão que justifique as consequências que no caso acabam por ser extraídas dessa necessidade.

A verdade é que a lei não estabelece um qualquer prazo para a devolução, mas exige que ela ocorra em simultâneo com a respetiva disponibilização, na leitura que tradicionalmente tem sido feita da norma do artigo 366.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

No caso, entre o pedido de informação do NIB da empregadora, ocorrido no dia seguinte à disponibilização da indemnização, e a devolução ocorreram 14 dias, ou seja, a dilação entre estes dois factos é demasiadamente extensa para que se possa ainda afirmar que eles ocorreram no mesmo tempo, isto é, que foram simultâneos.

Acresce que os factos invocados pelo trabalhador como justificativos da devolução tardia não justificam uma dilação tão longa.

Nos casos das posições anteriores da Secção, relativamente ao tempo da

devolução, fala-se, para além do mais, em «imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo», e em «de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento».

A leitura que acórdão faz da norma do n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, no seu segmento «em simultâneo», não tem, a meu ver, «na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expreso», em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 9.º do Código Civil, pelo que deve ser rejeitada.

Concederia, pois, a revista, considerando que não foi ilidida a presunção de aceitação do despedimento por parte do trabalhador.”.

Face ao exposto, julgamos que decidiu correctamente o Tribunal recorrido ao ter considerado procedente a excepção invocada pela R., pois tal como ali se concluiu, também nós concluimos que o A./trabalhador não logrou ilidir a presunção de aceitação do despedimento que decorria do recebimento da compensação, nos termos do n.º 4 do referido art. 366.º.

Perante a factualidade que se mostra assente, no caso, é forçosa a conclusão de que o A. não assumiu um comportamento de onde se possam extrair factos conducentes à ilisão da referida presunção legal de aceitação do despedimento estabelecida naquele dispositivo.

Provou-se que a R. transferiu o valor da compensação para conta bancária do A., no dia 13.09.2021, incumbia-lhe, a ele, o ónus de ilidir a presunção a que alude o n.º 4, procedendo à devolução daquela, nos termos do n.º 5, ambos do art. 366.º, o que não aconteceu. Pois, isso não é possível de se concluir do seu comportamento, procedendo à sua devolução, também, por transferência bancária, apenas, em 14.10.2021, sem qualquer justificação.

Não perfilhamos de modo algum o entendimento por si invocado de que, “A norma ínsita no número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho deve ser interpretada no sentido de que o trabalhador que pretenda elidir a presunção de aceitação do despedimento colectivo deve devolver a compensação recebida em simultâneo com a manifestação de que não aceita o despedimento. Inexistindo no regime constante do número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho qualquer prazo para que a presunção possa ser elidida, tal elisão poderá ocorrer até ao momento em que o despedimento é judicialmente impugnado, uma vez que essa impugnação surge como manifestação inequívoca de não aceitação do despedimento, desde que acompanhada da devolução da compensação.”, porque, ainda que a lei, não especifique quando ou até quando deve ter lugar a devolução, necessária, nos termos daquele n.º 5 para que se tenha por ilidida a presunção, o certo é que tendo em atenção o princípio da “estabilidade e pacificação das relações jurídicas” que esteve na base da previsão da presunção, em causa, o princípio

geral da boa fé, consagrado na lei laboral, art. 126º, nº1, o qual deve nortear as relações entre empregador e trabalhador no cumprimento das suas obrigações e a exigência de “simultaneidade” expressa naquele, concordamos que a devolução deverá ocorrer no mais curto prazo de tempo, logo que receba a compensação, de modo a evitar a actuação da presunção legal que se constituiu com o seu recebimento.

Ou seja, entendemos que o trabalhador deve agir com a diligência necessária, logo que receba a compensação, de modo a afastar a prática de quaisquer actos que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo que lhe foi colocado à disposição pela empregadora. E, sendo desse modo, ainda que se possa aceitar que para tal, não é necessário, que o faça imediatamente, o certo é que terá de o fazer rapidamente, num curto espaço de tempo.

O que, definitivamente, não aconteceu no caso.

A devolução da compensação decorridos 31 dias, após a mesma lhe ter sido disponibilizada, não configura qualquer acto do A. susceptível de se dar por verificada a condição estabelecida no nº 5, supra referido. Configura sim, um comportamento, sempre com o devido respeito, em nosso entender, revelador da intenção de receber aquela compensação, mantendo-a na sua posse por mais de um mês e, conseqüentemente, não conducente à destruição da presunção legal de aceitação do despedimento.

Para ilidir a presunção de aceitação do despedimento, a que alude o nº 4 do art. 366º, a devolução daquela decorrido mais de um mês não configura actuação do A. susceptível de preencher a condição estabelecida no nº 5 do mesmo artigo, necessária para que opere a ilisão daquela presunção.

Em suma, entre 13.09.2021 e 14.10.2021 decorreram 31 dias, lapso de tempo que, consideramos, mais do que suficiente para operar a devolução, agindo o trabalhador de forma diligente.

É certo que, não se apurou, que a empregadora tenha informado o A. da data precisa da transferência (apenas, em 15/06/2021, o informou da data até que a mesma ocorreria, 15.09.2023, sendo que ocorreu em 13.09.2023 - cfr. Facto provado 1) e bem assim, que se desconhece a data em que o, agora, recorrente teve conhecimento daquela transferência, sendo certo que a devolução só podia ser feita após o conhecimento por parte do trabalhador de que a transferência tinha sido efectuada. Mas, era ao recorrente que incumbia provar a data em que ocorreu esse conhecimento para se poder aquilatar sobre a razoabilidade do seu comportamento traduzido em só ter devolvido a compensação passados 31 dias contados da data da disponibilização da compensação.

Ora, o decurso daqueles dias, considerando a exigência da lei no que toca ao momento da devolução, é demasiadamente extenso para que se possa ainda

afirmar que a disponibilização da compensação e sua devolução ocorreram ao mesmo tempo, ou seja, simultaneamente.

Resta, assim, concluir que face ao comportamento do A./trabalhador, demonstrado pelo recebimento da compensação e a sua não entrega à R./empregadora, “em simultâneo”, o que se lhe impunha, face ao que preceitua o nº 5 daquele art. 366º e o princípio geral da boa-fé, se presume a aceitação do seu despedimento promovido pela R. e, sendo desse modo, nenhuma censura merece a decisão recorrida, ao concluir que o recorrente não logrou ilidir a presunção de aceitação do despedimento que, como decidiu, constitui uma excepção peremptória que leva à absolvição da Ré/empregadora do pedido.

*

Por fim, apenas, uma palavra quanto ao argumento reiterado pelo recorrente nesta sede de que, “A interpretação das normas ínsitas nos números 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho no sentido contido na decisão em crise viola frontalmente os comandos constitucionais ínsitos nos artigos 53.º e 20.º da CRP.”.

Quanto a este pronunciou-se a Mª Juíza “a quo” na decisão recorrida, dizendo: «Discordamos, porém, de tal afirmação.

Primeiro porque o comando do art. 53º

tomar. De resto, com a devolução da compensação o trabalhador conserva as duas possibilidades em aberto.

Por isso, na perspectiva do tribunal a interpretação do art. 366º, nº 4 e 5 do Código do Trabalho adoptada também não viola a garantia do art. 20º da Constituição da República.».

Também a este propósito só podemos concordar com o acabado de transcrever, já que expressa ele o entendimento que vem sendo seguido pelos Tribunais Superiores, no que toca a questões de constitucionalidade, tal como o recorrente a suscita, como o demonstram entre outros, o Ac. do TRC de 21.05.2021, Proc. nº 1333/20.5T8LRA.C1 e desta Relação de 19.01.2015, Proc. nº 804/13.4TTBRG.P1, ambos in www.dgsi.pt, (...).

Cremos, assim, no seguimento do decidido no acabado de transcrever, que a norma em causa não padece do vício da inconstitucionalidade que o recorrente lhe imputa.

Assim, sem necessidade de outras considerações, só podemos concluir que não merece censura a decisão recorrida.

E, improcedem todas ou são irrelevantes as conclusões da apelação.

(...).».

*

Razão porque, no projecto que não obteve vencimento, julgava improcedente a apelação e confirmava na íntegra a decisão recorrida.]

[1] Que confirmou o Acórdão desta Relação de 08.07.2015.

[2] Este com um voto de vencido, porém por se entender que, devendo a compensação ser devolvida “em simultâneo” com o seu recebimento, a devolução 14 dias após não seria suscetível de ilidir a presunção.