

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES | SOCIAL

Acórdão

Processo

6932/20.2T8VNF.G1

Data do documento

1 de julho de 2021

Relator

Vera Sottomayor

DESCRIPTORIOS

Extinção do posto de trabalho > Presunção de aceitação do despedimento > Devolução da compensação

SUMÁRIO

I - Não aceitando o despedimento por extinção do posto de trabalho e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá proceder à devolução da compensação após o seu recebimento em curto prazo, ponderado por critérios de razoabilidade e oportunidade, que poderá até ser coincidente com a impugnação do despedimento, mas nunca depois desta, sob pena de se cair na alçada da presunção da aceitação do despedimento, prevista no n.º 5 do art.º 366.º do CT.

II - No caso concreto a presunção não foi ilidida, e consequentemente a autora aceitou o despedimento, já que não procedeu à devolução da compensação que recebeu no dia 30-11-2020, pelo menos em simultâneo com a impugnação do despedimento.

Vera Sottomayor.

TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães

APELANTE: E. F.

APELADA: ASSOCIAÇÃO PRÓ-INFÂNCIA N. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Vila Nova de Famalicão

I - RELATÓRIO

E. F., residente na Rua ... - Santo Tirso, instaurou a presente acção, com processo especial, de

impugnação da regularidade e licitude do despedimento promovido pela sua entidade empregadora, **ASSOCIAÇÃO PRÓ-INFÂNCIA N. A.**, com sede em Apartado ..., ..., Caldas da Saúde, apresentando para tanto o respectivo formulário a que alude o artigo 98.º-C do CPT., requerendo a declaração da ilicitude ou irregularidade do seu despedimento

Realizada a audiência de partes e não tendo sido obtida a conciliação, veio o empregador juntar o articulado a que se refere o nº 1 do art.º 98º-J, do CPT, no qual pugnou pela licitude do despedimento da trabalhadora, dizendo ainda que a trabalhadora recebeu a compensação pelo despedimento e não a devolveu atempadamente, já que foi apenas no dia seguinte à realização da audiência de partes que foi remetida uma carta manifestando a intenção de devolver a compensação, pelo que se presume que aceitou o despedimento. Peticiona assim a procedência da excepção de extinção do direito de impugnar o despedimento ou a declaração de licitude deste.

A trabalhadora apresentou o respectivo articulado alegando, no essencial, que o seu despedimento é ilícito, sendo falso que o tenha aceite, pois tempestivamente procedeu à devolução da compensação. Mais alega que o despedimento lhe causou danos não patrimoniais pelos quais pretende ser ressarcida. Conclui pedindo a declaração de ilicitude do despedimento com a sua reintegração e a condenação do empregadora reconhecer que as funções que exerce são as de diretora técnica e pedagógica, a pagar-lhe a quantia de 15.000,00€ a título de compensação por danos não patrimoniais, bem como a pagar todas as retribuições desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão a proferir.

O empregador respondeu mantendo a posição assumida no seu articulado, impugna os demais factos e conclui pela improcedência do pedido reconvenicional.

Foi proferido despacho saneador/sentença, que terminou com o seguinte dispositivo:

“Assim, e nos termos expostos, **julgo a presente ação totalmente improcedente e absolvo a ré Associação Pró-Infância N. A. dos pedidos contra si deduzidos pela autora E. F..**

Custas integralmente pela autora – art.º 528.º, n.º 1 do Código de Processo Civil.

Registe e notifique.”

Inconformado com o decidido apelou a Trabalhadora para este Tribunal da Relação, terminando a sua alegação com as seguintes conclusões:

“**1.** A Recorrente não se conforma com a douda decisão proferida pelo Tribunal “a quo”, porquanto entende que a douda sentença recorrida fere de um vício de nulidade, por falta de fundamentação na ponderação do que é considerado um prazo razoável, e ainda, que errou o Tribunal “a quo” na aplicação do Direito ao caso concreto - pois, na verdade, foi tempestiva a devolução que fez da compensação por despedimento, sendo por isso falso que o tenha aceite.

2. A douda sentença viola ainda as normas jurídicas contidas nos art.º 350/ 2 e art.º 9.º do CC, art.º 595.º CPC, e os n.ºs 4 e 5 do art.º 366.º CT.

3. O presente recurso incide, pois, sobre matéria de Direito.

4. Em síntese, o despedimento em causa nos autos concretizou-se a 12 de Dezembro de 2020 sendo que a aqui Recorrente, ora Autora, deu entrada da respetiva ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento apenas dois dias após essa materialização, a 14 de Dezembro de 2020, e colocou à disposição da Ré o valor que recebeu alegadamente a título de compensação, por carta datada de 08 de Janeiro de 2021.

5. NÃO OBSTANTE, decidiu o Tribunal “a quo” – antes de produzida a prova arrolada e eximindo-se de ponderar os factos invocados, - que os autos reuniam os elementos necessários à decisão imediata do mérito, baseando essa decisão, salvo melhor opinião, numa premissa falaciosa, decidindo, sem fundamentar, que “a trabalhadora deveria em simultâneo com a instauração da presente ação ter devolvido ou colocado à disposição da entidade empregadora o montante que esta lhe havia pago a título de compensação pelo despedimento por extinção do posto de trabalho.”

6. Salvaguardando-se o devido respeito, tal não deveria ter sido assim equacionado porquanto, na verdade, os autos não reuniam todos os elementos necessários à decisão imediata do mérito em sede de despacho saneador, tendo o Tribunal “a quo” se eximido infundadamente, de apreciar a razoabilidade do prazo em que aquele valor foi formalmente disponibilizado, tendo em conta o contexto do mesmo.

7. Em causa nos autos em apreço, está a presunção de aceitação do despedimento prevista nos n.ºs 4 e 5 do art.º 366.º CT; tal presunção, atenta a sua natureza relativa, consubstancia uma presunção ilidível, pelo que, nos termos n.º 2 do art.º 350.º do Código Civil, sempre seria permitida prova em contrário, motivo pelo qual deveria o Tribunal “a quo” ter convocado as partes para audiência de julgamento e, só depois de produzida a prova e ponderado o contexto do caso concreto, estariam reunidos os elementos necessários à decisão fundamentada da razoabilidade do prazo, e assim, dada a faculdade de ilidir aquela presunção.

8. Uma apreciação rigorosa da exceção perentória que alegadamente estaria em causa impunha uma ponderação de todos os factos invocados e de todo o contexto envolvente, sendo por isso fundamental a produção da prova arrolada a fim de se reunirem, de facto, elementos suficientes para a decisão do mérito. (Cfr. Ac. STJ, 23 de Setembro de 2020, proc. n.º 10840/19.1T8LSB.L1.S1, “(...)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.”).

9. Note-se que a Recorrente colocou àquela quantia à disponibilidade da Ré num espaço temporal inferior a um mês desde a concretização do despedimento, o que não permite, salvo melhor opinião, retirar o carácter razoável do prazo em que a compensação foi devolvida;

10. De todo o modo, independente do lapso temporal volvido até à efetiva devolução – inegavelmente breve, atendendo ao contexto célere com que se desenrolou, - tal em nada altera o comportamento anterior de **demonstração clara de não-aceitação daquele despedimento**;

11. Pois se por um lado é verdade que a interpretação da exceção em causa sub judice tem vindo a suscitar diversa discussão doutrinal e jurisprudencial, claro também o é que a presunção estabelecida no n.º 4 do art.º 366.º CT é uma presunção “juris tantum” e por isso, ilidível, permitindo prova em contrário. (Cfr. LEAL AMADO, João. “O despedimento, a compensação, a receção desta e a aceitação daquela, Questões Laborais”, Ano X – 2003, n.º 21, pp. 108 a 111).

12. Neste sentido, ainda que a Autora não tivesse devolvido a alegada compensação – o que não sucedeu –

ainda assim, tal não afastaria a possibilidade de ilidir a presunção do art.º 366.º CT, não ficando dessa forma impossibilitada de impugnar o respetivo despedimento. (Cfr. Ac. STJ de 27/03/2014, Proc. n.º 940/09.1TTLSB.L1.S1, no qual se refere que “o recebimento da compensação faz operar a presunção legal de aceitação do despedimento, mas ela pode ser ilidida, não ficando precludida a possibilidade de impugnação do despedimento.” (sublinhado nosso); Ac. TRL de 26 de Fevereiro de 2020, Proc. n.º 10840/19.1T8LSB.L1-4, Ac. STJ de 17/03/2016 e de 13/10/2016 proferidos, respetivamente, no processo n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1 e no processo n.º 2567/07.3TTLSB.L1.S1, ambos acessíveis em www.dgsi.pt”).

13. Considerando a interpretação que tem sido feito pela jurisprudência maioritária nesta temática, para ilidir a presunção de aceitação do despedimento será necessário: por um lado, devolver a quantia indevidamente recebida e por outro, invocar factos suficientes que permitam concluir não ter havido apossamento daquela quantia, mas antes uma recusa absoluta daquele despedimento, e ainda, que essa devolução ocorreu, no caso concreto, em prazo razoável.

14. Ora, o comportamento da Autora foi sempre compatível com a não-aceitação daquela compensação, não fazendo suas as quantias recebidas, nem as integrando no seu património, recusando-as e recusando aquele despedimento que sempre invocou como ilícito, tendo por várias vezes demonstrando claramente a sua oposição ao despedimento, contestado em tempo a comunicação de intenção do mesmo por parte da Ré, e pugnando, desde logo, pela sua ilicitude, inclusive junto da Autoridade para as Condições do Trabalho.

15. Saliente-se que o despedimento em causa concretizou-se a 12 de Dezembro de 2020, tendo a ação entrado em juízo apenas dois dias após a concretização do despedimento, e a audiência de partes logo agendada para dia 07 de Janeiro 2021, sendo certo que, se a devolução daquela quantia não foi realizada em prazo ainda mais célere, tal deve-se a todo o contexto social, cultural e sanitário vivido em tal período, não se podendo ignorar que no breve lapso temporal em que esta devolução é feita ocorre a época festiva e familiar do Natal e Ano Novo, sendo certo que a situação pandémica dificultou não só a comunicação, como também a deslocação, em geral, e a entidades bancárias, em particular, atendendo quer ao horário reduzido, quer às restrições de movimentação impostas por lei, quer o risco de contaminação especialmente acentuado nessa altura do ano - especialmente gravoso na situação pessoal da Recorrente, enquanto doente oncológica.

16. Ainda assim, a Recorrente colocou aquela quantia à disposição da entidade patronal, em menos de um mês após a concretização do despedimento, e como tal, dentro de um prazo razoável, atendendo ao circunstancialismo do caso concreto, ocorrido no seu todo num manifesto reduzido espaço de tempo.

17. O Tribunal “a quo”, não só se eximiu de fundamentar o que considera ser um “prazo razoável” no caso concreto, como também não tem sido esse o entendimento da jurisprudência, nem sequer o que se retira do normativo jurídico em questão, nos termos do art.º 9.º CC. (Cfr. Ac. STJ de 17/03/2016, Proc. n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1, “impõe ao trabalhador (...) a devolução ou não aceitação dessa compensação, acompanhada, para esse efeito, de comportamentos compatíveis e reveladores dessa vontade (...) em prazo curto.” e Ac. TRL de 21/03/2018, processo n.º 18564/17.8T8LSB.L1-4.

18. Incumbe ao julgador o ónus de apreciar casuisticamente a razoabilidade do prazo, pelo que a presunção pode ser ilidida, não ficando precludido o direito de impugnar o despedimento.

19. Vejamos o Acórdão do STJ, o qual é inequívoco quando refere não ser indispensável a devolução imediata da compensação, por Acórdão de 27/03/2014, Proc. n.º 940/09.1TTLSB.L1.S1: “Não cremos, de resto como também se percebe ser o entendimento subjacente aos arestos da Relação do Porto e do Supremo Tribunal de Justiça, que para o trabalhador ilidir a presunção (...), seja condição indispensável a devolução imediata da compensação que tenha recebido da entidade empregadora. (sublinhado nosso).

20. Isto posto, temos que, estamos perante uma decisão prematura do Tribunal “a quo”, que não concedeu à Autora a possibilidade de ilidir tal presunção, desconsiderando **ab initio** todos os factos invocados, aptos a demonstrar a razoabilidade do prazo decorrido.

21. Com especial interesse para a decisão, atendendo desde logo à semelhança dos períodos temporais subjacentes à devolução da “alegada” compensação, veja-se o Ac. TRL de 26 de Fevereiro de 2020, Proc. n.º 10840/19.1T8LSB.L1-4: “Deste modo e contrariamente à ilação que se extraiu no saneador/sentença recorrido, não podemos deixar de concluir haver o Autor procedido à devolução da compensação por despedimento, tendo em vista a impugnação do mesmo, não propriamente em simultâneo, mas, ainda assim, num curto prazo de tempo revelador de uma atuação suficientemente diligente por parte do mesmo para se poder considerar ilidida a presunção prevista no art. 366º, n.º 4, do Código do Trabalho”. (sublinhados nossos).

22. O tempo que dista entre a concretização do despedimento e a colocação à disposição da quantia indevidamente recebida não retira a conotação de razoabilidade ao prazo, que in casu foi muito reduzido, nem tampouco altera a postura da Autora, manifestamente oposta ao despedimento de que foi alvo, tendo sempre adotado atos consentâneos com a manifestação dessa oposição. (Cfr. Ac. STJ de 23 de Setembro de 2020, Proc. n.º 10840/19.1T8LSB.L1.S1: “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. (...) 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.

23. Também a quantia atribuída pela Ré não corresponde sequer ao valor a que a Autora teria legalmente teria direito, questionando-se por isso se aquele valor equivale efetivamente à compensação por despedimento.

24. Sendo a presunção da aceitação do despedimento uma presunção ilidível, atenta a sua natureza relativa, sempre seria permitida prova em contrário, motivo pelo qual os presentes autos, aquando da decisão recorrida, não reuniam ainda todos os elementos necessários à decisão imediata do mérito, devendo os mesmos prosseguir para tal efeito.”

Termina pedindo a procedência do recurso de apelação, com a revogação da decisão proferida e a sua substituição por outra que julgue improcedente a excepção peremptória e determine o prosseguimento dos autos.

A entidade empregadora respondeu ao recurso concluindo pela sua improcedência, com a consequente manutenção da decisão recorrida.

Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, pelo Exmo. Senhor Procurador-Geral Adjunto foi emitido parecer no sentido da improcedência do recurso.

Notificadas do teor de tal parecer veio a Recorrente/Apelante responder, manifestando a sua discordância com o parecer emitido e pugna pela procedência do recurso por si interposto.

Mostram-se colhidos os vistos dos senhores juízes adjuntos e cumpre decidir.

II - OBJECTO DO RECURSO

Delimitado o objeto do recurso pelas conclusões do recorrente (artigos 608º n.º 2, 635º, nº 4 e 639º, nºs 1 e 3, todos do Código de Processo Civil), não sendo lícito ao tribunal ad quem conhecer de matérias nele não incluídas, salvo as de conhecimento oficioso, que aqui se não detetam, no recurso interposto, colocam-se à apreciação deste Tribunal da Relação as seguintes questões:

1 - Da nulidade da decisão por falta de fundamentação

2 - Da apreciação e da procedência da excepção peremptória da extinção do direito da Autora de impugnar o despedimento.

III - FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Em 1ª instância considerou-se provada a seguinte matéria de facto:

A) Autora e ré celebraram o contrato junto a fls. 31v. e 32, intitulado “contrato de trabalho por tempo indeterminado”, datado de 04/10/2010, nos termos do qual a autora se obrigou a desempenhar para a ré as funções de Educadora de Infância, num horário de 35 horas semanais, mediante o pagamento pela ré da retribuição mensal de 2.719,02€;

B) A ré enviou à autora, que a recebeu, a carta junta a fls. 33 (que aqui se dá por integralmente reproduzida), datada de 31 de agosto de 2020, na qual lhe comunicou que tinha a intenção de proceder “à cessação do contrato de trabalho que a vincula a esta instituição, por extinção do posto de trabalho”;

C) A autora respondeu à ré através da carta junta a fls. 34v. e ss., datada de 11/09/2020, recebida pela ré (e que aqui se dá por integralmente reproduzida), transmitindo o seu entendimento de que não estavam “preenchidos os requisitos para cessação do contrato de trabalho (...), sendo que se tal se vier a concretizar é o mesmo infundado e consequentemente ilícito, por contrário à lei”;

D) A ré enviou à autora, que a recebeu, a carta junta a fls. 37 e ss. (que aqui se dá por integralmente reproduzida), datada de 24 de setembro de 2020, na qual lhe comunicou “a decisão de extinção do posto de trabalho que ocupava nesta instituição, correspondente à categoria de Educadora de Infância, e a consequente cessação do contrato de trabalho”, tendo-a informado de que tal cessação ocorreria em 12 de dezembro de 2020 e que “até à data da cessação do contrato de trabalho será colocada à disposição da trabalhadora, mediante transferência bancária para a conta bancária indicada pela trabalhadora à ..., a quantia de 15.149,47€ (quinze mil e cento e quarenta e nove euros e quarenta e sete cêntimos) relativa à compensação que lhe é devida nos termos do artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, ambos do Código do Trabalho, assim como todo os créditos laborais que lhe são devidos. A compensação devida à

trabalhadora foi calculada tendo por base a retribuição mensal da trabalhadora de 2.719,02€ (dois mil setecentos e dezanove euros e dois cêntimos) – seja 2.402,16€ (dois mil quatrocentos e dois euros e dezasseis cêntimos) acrescido de 316,86€ (trezentos e dezasseis euros e oitenta e seis cêntimos) -, e uma antiguidade de 10 anos, 2 meses e 9 dias, tendo em conta que a trabalhadora foi admitida no dia 4 de outubro de 2010 e o contrato cessa (para efeito deste cálculo) no dia 12 de dezembro de 2020”;

E) A ré emitiu o recibo de vencimento junto a fls. 40v. (que aqui se dá por reproduzido), datado de 30/11/2020, num total líquido de 17.091,40€, do qual consta o pagamento à autora da quantia de 15.149,47€ a título de “compensação”, sendo a forma de pagamento “transferência bancária”;

F) Por transferência bancária efetuada em 30/11/2020, a ré entregou à autora a quantia de 17.091,40€ (documento de fls. 41, que aqui se dá por integralmente reproduzido);

G) A autora apresentou o requerimento inicial deste processo no dia 14/12/2020 (fls. 2);

H) A autora enviou à ré, que a recebeu, a carta datada de 08 de janeiro de 2021 (junta a fls. 43v. e 44 e que aqui se dá por integralmente reproduzida), com o seguinte teor: “Exmo. Sr. Presidente,

I. Considerando a decisão de VV. Exas. de proceder com o despedimento por alegada extinção de posto de trabalho;

II. Considerando que, com vista à regularização do mesmo, foi transferida para a minha conta bancária quantia monetária a título de compensação, conforme consta de recibo de vencimentos de Novembro de 2020;

III. Considerando que, na sequência do supra exposto, corre termos no Juízo do Trabalho de Vila Nova de Famalicão ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Litude do Despedimento, cujo processo é o n.º 6932/20.2T8VNF;

IV. E considerando que tendo havido lugar a audiência de parte no dia 07-Janeiro-2021, na mesma não se logrou obter acordo entre as partes sobre o objecto do litígio;

V. Venho por este meio informar VV. Exas. que se encontra à vossa disponibilidade os valores indevidamente transferidos a título de compensação, porquanto não se aceita o despedimento agora impugnado;

VI. Em face do supra exposto, solicito que seja indicado o meio idóneo à devolução da quantia indevidamente transferida por VV. Exas.”.

I) Por resultar incontroverso, se mostrar relevante para a boa decisão da causa, ao abrigo do disposto no art.º 662.º n.º 1 do CPC. adita-se à factualidade provada o seguinte:

- Em 26/01/2021 a autora efectuou uma transferência bancária para a Ré no montante de €15.149,47, valor que corresponde ao montante da compensação que lhe havia sido liquidado pela Ré em 30 de Novembro de 2020.

IV - APRECIÇÃO DO RECURSO

1 - Da nulidade da sentença

Por força do disposto no art.º 615.º, n.º 1 do Código de Processo Civil, aplicável ex vi art. 1.º do Código de

Processo do Trabalho, a sentença é nula quando:

“a) Não contenham a assinatura do juiz;

b) Não especifiquem os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão;

c) Os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível;

d) O juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento;

e) O juiz condene em quantidade superior ou em objeto diverso do pedido.”

Defende a Recorrente que a sentença é nula “por falta de fundamentação na ponderação do que é considerado prazo razoável.”

Ora, o vício apontado pela Recorrente pressupõe a total ausência de explicação das razões de facto ou de direito, pelas quais se decide em determinado sentido. A falta tem de consistir numa total ausência de fundamentação de facto ou de direito, e tal não se basta com uma fundamentação meramente incompleta ou deficiente.

No que respeita à invocada nulidade é pacífico que, como diz Fernando Amâncio Ferreira, “[a] falta de motivação susceptível de integrar a nulidade de sentença é apenas a que se reporta à falta absoluta de fundamentos, quer estes respeitem aos factos, quer ao direito (...)”.

Neste mesmo sentido, pronunciou-se Artur Anselmo de Castro, ao defender que “[t]ambém a falta de fundamentação constitui causa de nulidade da sentença, quer a omissão respeite aos fundamentos de facto, quer aos de direito. Da falta absoluta de motivação jurídica ou factual – única que a lei considera como causa de nulidade – há que distinguir a fundamentação errada, pois esta, contendendo apenas com o valor lógico da sentença, sujeita-a a alteração ou revogação em recurso, mas não produz nulidade (...)”.

Como também ensina Alberto dos Reis (Código de Processo Civil Anotado, vol. V, Reimpressão, Coimbra Editora, 1984, pág. 140): «Há que distinguir cuidadosamente a falta absoluta de motivação da motivação deficiente, medíocre ou errada. O que a lei considera nulidade é a falta absoluta de motivação; a insuficiência ou mediocridade da motivação é espécie diferente, afecta o valor doutrinário da sentença, sujeita-a ao risco de ser revogada ou alterada em recurso, mas não produz nulidade».

Por fim, importa atentar no que diz Antunes Varela com particular interesse para o caso dos autos: “Para que a sentença careça de fundamentação, não basta que a justificação da decisão seja deficiente, incompleta, não convincente; é preciso que haja falta absoluta, embora esta se possa referir só aos fundamentos de facto ou só aos fundamentos de direito.”

Tudo isto para concluir que a arguida nulidade apenas se verifica quando o tribunal julga procedente ou improcedente um pedido ou uma excepção, mas não especifica quais os fundamentos de facto ou de direito que foram relevantes para essa decisão, violando de forma evidente o dever de motivação ou de fundamentação das decisões judiciais. Só a ausência absoluta de uma qualquer motivação seja de facto, seja de direito conduz à nulidade da decisão.

Em suma, e como tem sido entendimento pacífico na jurisprudência, designadamente deste tribunal, apenas há lugar à nulidade por falta de indicação dos fundamentos de facto ou de direito, quando tal falta

for absoluta, ou seja quando se verifique uma total omissão de fundamentação de facto ou de direito e não apenas uma insuficiência ou deficiente de fundamentação.

É apodíctico que no caso em apreço não ocorre qualquer nulidade da sentença recorrida, designadamente a suscitada pela recorrente e para tanto basta lê-la.

Da sentença recorrida não ressalta uma absoluta carência de fundamentação nem de facto, nem de direito, pois foram indicados os factos provados e apreciou-se a excepção deduzida, com indicação e interpretação das normas jurídicas aplicáveis ao caso, permitindo compreender a explicação da razão pela qual o tribunal entendeu dar procedência à excepção.

Está assim a decisão recorrida devida e suficientemente fundamentada de facto e de direito não padecendo por isso da arguida nulidade.

2 - Da apreciação e da procedência da excepção peremptória do direito de impugnar o despedimento

Insurge a Recorrente quanto ao facto do tribunal a quo ter apreciado do mérito da causa, sem que os autos dispusessem de todos os elementos necessários para o efeito, já que estando em causa a apreciação da presunção de aceitação do despedimento prevista no n.ºs 4 e 5 do art.º 366.º do CT, por se tratar de uma presunção ilidível sempre seria permitida a prova do contrário, a realizar em audiência de julgamento. Só depois de produzida toda a prova estariam reunidos os elementos necessários à decisão fundamentada da razoabilidade do prazo, dando assim possibilidade à autora de ilidir a presunção.

Estabelece a alínea b) do n.º 1 do artigo 595.º do CPC que do despacho saneador destina-se a “Conhecer imediatamente do mérito da causa, sempre que o estado do processo permitir, sem necessidade de mais provas, a apreciação, total ou parcial, do ou dos pedidos deduzidos ou de alguma excepção peremptória.”

Daqui resulta que se de acordo com as várias soluções possíveis da questão de direito, a decisão final não puder ser afectada pela prova a produzir relativamente aos factos controvertidos, o tribunal deve proferir decisão final de imediato, pois não existe qualquer interesse em que a acção prossiga para audiência de discussão e julgamentos, que em nada interfira com a decisão a proferir.

No caso em apreço o juiz a quo entendeu que o n.º 5 do art.º 366.º do CT é de interpretar no sentido de que o limite para o trabalhador devolver ou colocar à disposição do empregador a compensação recebida é o momento da instauração da impugnação judicial do despedimento, sendo certo que no respectivo articulado a autora não invocou qualquer facto que a provar-se ilidiria a presunção. Tal como na alegação de recurso não indica quais os factos por si alegados nos seus articulados que a provarem-se conduziram a uma diferente solução jurídica.

Atenta a posição assumida pelo juiz a quo conjugada com o facto de a autora aquando da instauração da acção de impugnação de despedimento ainda não ter devolvido, nem posto à disposição do empregador a compensação, estando assim apurados os factos essenciais (por acordo e por documento, não impugnados) e consideradas todas as soluções possíveis de direito, seria indiferente para qualquer das soluções, a prova de outros factos que se encontravam controvertidos.

Em suma, bem andou o tribunal a quo ao decidir do mérito em sede de saneador, já que o fez em

conformidade com o previsto na lei.

Questão diversa é a de apurar se o Tribunal a quo poderia ter julgado lícito o despedimento da trabalhadora por via da presunção contida no artigo 366.º, n.º 4 do CT aplicável in casu por força do estabelecido no artigo 372.º do CT, traduzida na aceitação do despedimento por parte da autora ao receber do empregador a compensação devida pela cessação do seu contrato de trabalho, já que esta apenas foi colocada na disponibilidade e devolvida ao empregador muito depois de o despedimento ter sido impugnado.

Ora, o tribunal a quo concluiu que a Apelante aceitou o despedimento por extinção do posto de trabalho promovido pelo empregador, já que tendo recebido a devida compensação apenas a colocou na disposição do empregador muito depois de ter sido instaurada a acção de impugnação do despedimento. Para tanto desenvolveu a seguinte argumentação, com referências doutrinárias e jurisprudenciais que acolhemos na íntegra e por isso a passamos a transcrever:

“A exceção de que cumpre conhecer neste momento prende-se com o facto alegado pela entidade empregadora de ter a autora recebido a indemnização que lhe foi paga pelo despedimento de que foi alvo e não a ter devolvido ou colocado à disposição quando impugnou o despedimento.

O art.º 366.º do Código do Trabalho (por remissão do art.º 372.º) prevê a compensação devida ao trabalhador em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho. Dispõem os n.os 4 e 5 dessa norma:

“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 interpretação da norma vinda de referir tem dado azo a divergências doutrinárias e jurisprudenciais quanto ao que deve ser entendido como o momento em que o trabalhador tem o ónus de devolver a quantia paga pelo empregador a título de compensação, de forma a poder ilidir a presunção de aceitação consagrada no n.º 4. Tal presunção, sendo ilidível, exige para que possa ser ilidida aquele ato prévio por parte do trabalhador, ou seja, só pode o trabalhador procurar ilidir a presunção desde que devolva ou coloque à disposição do empregador a quantia de compensação que lhe tiver sido paga.

No artigo “A presunção de aceitação do despedimento como consequência do recebimento da compensação (artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua ilisão”, publicado na Revista Julgar online em março de 2019 (disponível em <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2019/03/20190325-ARTIGO-JULGAR-Devolu%C3%A7%C3%A3o-Compensa%C3%A7%C3%A3o-pelo-trabalhador-Antero-Veiga-v2.pdf>), o Mmo. Juiz Desembargador Antero Veiga faz uma resenha da discussão jurisprudencial e doutrinal sobre o tema e recentra a análise da questão no ponto fulcral: de que modo deve ser interpretada a expressão “em

simultâneo” constante do acima citado n.º 5 do art.º 366.º do Código do Trabalho?

Conforme em tal artigo se explana, e salvo sempre o devido respeito por opinião contrária, não é lógico interpretar a simultaneidade exigida pela norma como reportando-se ao momento do pagamento da compensação por parte da entidade empregadora. Por um lado, nesse momento não nasceu ainda qualquer presunção, pelo que será sistematicamente incongruente fazer reportar a ilisão da presunção a um momento onde esta (que nasce com o recebimento da compensação) ainda não existe. Por outro lado, estar-se-ia a impor ao trabalhador um encurtamento intolerável dos prazos (de 60 dias e de seis meses, previstos respetivamente nos arts. 387.º, n.º 2 e 388.º, n.º 2 do Código do Trabalho) que a lei lhe faculta para ponderar quanto a avançar ou não para a impugnação da regularidade e licitude do despedimento. Mais se diga ainda que, na prática, muitas vezes é impossível ao trabalhador saber se determinados valores que lhe são pagos compreendem ou não qualquer compensação, sendo prática comum o empregador fazer um pagamento em bloco, compreendendo férias e subsídios não gozados, proporcionais de férias e subsídios em formação no ano da cessação, compensação por formação profissional não prestada e outras parcelas retributivas, não estando o trabalhador em condições de saber o que é compensação e o que não é.

O que será mais consentâneo com os elementos teleológico e sistemático da interpretação será considerar que a expressão “em simultâneo” se reporta ao ato em que o trabalhador manifesta a sua intenção de impugnar o despedimento. Como refere o autor vindo de citar, “impor uma tomada imediata de posição imediata ou quase imediata, parece-nos desproporcionado, causando dano à vertente do direito de acesso à justiça, sobretudo na modalidade de direito à consulta jurídica, já que não é assim reconhecido ao trabalhador o direito de consultar um advogado para poder verificar da regularidade do despedimento, nas suas várias vertentes. Interpretado a expressão “em simultâneo” como referindo-se não ao ato de recebimento mas ao ato de “ilusão”, o regime torna-se, parece-nos, mais perceptível e coerente, não se caindo nos paradoxos referidos, e apresenta a vantagem de se tratar de uma solução mais justa e equitativa” (cit., pág. 21).

Por esse motivo, propendo para considerar, com tal autor, que “a norma em apreço deve ser interpretada no sentido de que a “devolução” (colocação à disposição) da compensação ao empregador como condição para o exercício do direito de ilidir a presunção que decorreu do seu recebimento, deve ocorrer aquando da manifestação por parte daquele da sua intenção impugnar o despedimento, o que no limite pode ocorrer até ao termo do prazo para impugnar o despedimento”. Assim, entendo que o limite para o trabalhador devolver ou colocar à disposição do empregador a compensação paga é o momento da instauração da impugnação judicial do despedimento.

*

Revertendo a análise vinda de efetuar para o caso concreto, não restam dúvidas quanto a não ter a trabalhadora devolvido ou colocado por qualquer forma à disposição da entidade empregadora o montante que lhe havia sido pago a título de compensação até ao dia seguinte ao da realização da audiência de partes nestes autos. Com efeito, só por carta datada de 08/01/2021 a trabalhadora manifestou à entidade empregadora a sua intenção de devolver a quantia que lhe havia sido paga em 30/11/2020.

Ora, como acima se disse, não se pode admitir que um trabalhador lance mão da ação de impugnação judicial de despedimento e continue com a compensação que lhe foi paga na sua posse, na medida em que tal contraria o disposto no art.º 366.º, n.º 5 do Código do Trabalho. Os argumentos acima adiantados para afastar a obrigatoriedade de devolução imediata da compensação não se aplicam neste caso – quando apresentou o requerimento inicial, a trabalhadora já se mostrava acompanhada de Advogado (foi este quem deu entrada ao requerimento), pelo que já estava devidamente aconselhada sobre as consequências da não devolução da quantia. Por outro lado, desde a receção em 24 de setembro de 2020 (mais de dois meses e meio antes da entrada do requerimento inicial destes autos) da carta contendo a decisão final de despedimento que estava a autora plenamente informada da quantia exata da compensação e do método empregue para o seu cálculo, pelo que sabia com exatidão qual o montante que teria de devolver.

Para além do argumento literal e do argumento teleológico, também o argumento sistemático se pode adiantar para a obrigatoriedade de devolução da compensação ter de ocorrer em simultâneo com a instauração da ação de impugnação do despedimento e não em momento posterior. Com efeito, não teria lógica admitir-se a devolução em momento posterior ao da realização da audiência de partes, pois um dos motivos que pode levar o empregador a não aceitar a celebração de qualquer acordo nesse momento processual pode ser precisamente o facto de operar a presunção de aceitação. Veja-se o exemplo paradigmático deste processo: aquando da realização da audiência de partes (07/01/2021) a trabalhadora nada havia ainda dito à empregadora a esse respeito, pelo que podia esta entender que a sua posição processual estava salvaguardada por esse facto, assim a determinando a não aceitar qualquer acordo que lhe fosse proposto – só por carta enviada no dia seguinte (08/01/2021) veio a trabalhadora manifestar aquela intenção.

Levando ainda mais longe este raciocínio, mais clara fica a ilogicidade da admissão da devolução em momento posterior. Imagine-se que se admitia a devolução até ao final dos 60 dias previstos no art.º 387.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ainda que a ação já estivesse pendente – no nosso caso, poderia a trabalhadora devolver a compensação até ao dia 09/02/2021. Nesta data já teria decorrido o prazo de 15 dias para a empregadora apresentar articulado de motivação do despedimento (tendo em conta que a audiência de partes se realizou a 07/01/2021 e nela foi a empregadora notificada para tal). Ora, não sendo a exceção de aceitação do despedimento por aceitação da compensação de conhecimento oficioso, mas antes dependendo da invocação expressa por parte do interessado (veja-se neste sentido o acórdão da Relação de Lisboa de 03/02/2014, disponível em www.dgsi.pt, com o n.º de processo: 30/13.2TTLRS.L1-4), não se compreende como poderia a empregadora invocar tal exceção sem saber se a mesma se verificaria – à data em que ficaria precludido o direito de a invocar, ainda poderia a trabalhadora vir devolver a compensação.

De tudo quanto vem de ser dito decorre que a trabalhadora deveria em simultâneo com a instauração da presente ação ter devolvido ou colocado à disposição da entidade empregadora o montante que esta lhe havia pago a título de compensação pelo despedimento por extinção do posto de trabalho. Não o tendo feito e apenas tendo manifestado essa intenção já após a realização da audiência de partes – quando corria o prazo para a entidade empregadora apresentar articulado de motivação do despedimento – já não pode ilidir a presunção de aceitação do despedimento que está consagrada no art.º 366.º, n.º 4 do Código do

Trabalho. Para que pudesse tal presunção ser ilidida, teria de ter sido devolvida em simultâneo a compensação, o que não foi feito.”

A Apelante discorda deste entendimento, defendendo que o tempo que dista entre a concretização do despedimento e a devolução da quantia (inferior a um mês) foi um período muito curto, tal não permitindo retirar o carácter razoável do prazo em que a compensação foi devolvida, a que acresce o facto do comportamento anterior da autora ser revelador da não-aceitação daquele despedimento.

Analisemos a questão.

Nos termos do art.º 366.º, n.º 4 do CT, aplicável ao despedimento por extinção do posto de trabalho, “ex vi” do art.º 372.º do CT **“Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação** prevista neste artigo”, determinando-se no n.º 5 do mesmo preceito legal, que 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 propósito desta temática, tem-se vindo a entender que a presunção se justifica, principalmente por se tratar de uma forma de impedir a litigiosidade laboral. Ou seja, recebendo o trabalhador a compensação terá de entender-se que o mesmo aceita o despedimento, não podendo depois, por não ser legítimo, vir posteriormente impugnar tal despedimento.

Se o trabalhador não aceita o despedimento deverá assumir um conjunto de actos consentâneos, com o propósito não só de se opor ao despedimento, mas também com a intenção de restituir ao empregador, de imediato ou num curto espaço de tempo a compensação que deste recebera por virtude do despedimento. Só assim ilidirá a presunção de aceitação do despedimento, já que decorre da citada norma que a elisão da presunção impõe a devolução ou a colocação à disposição do empregador do montante da compensação recebida.

Em nossa opinião, a lei não se basta nem com a mera tomada de posição no sentido da não aceitação pelo trabalhador do despedimento, nem com a mera impugnação do despedimento. Impõe-se ao trabalhador um comportamento activo do qual resulte inequívoca a vontade, concretizada pela devolução ou não aceitação da compensação, acompanhada de comportamento revelador de tal vontade.

Assim sendo, esta presunção só poderá ser ilidida desde que “em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação pecuniária recebida à disposição do empregador ...”, art.º 366.º, n.º 6 do CT.

É orientação jurisprudencialmente dominante e pacífica dos tribunais superiores que o nº 4 do artigo 366.º do CT. prevê uma presunção legal ilidível, que, para ser afastada, o trabalhador tem de proceder à devolução total da compensação paga ou, pelo menos, disponibilizada ao empregador.

Assim, o trabalhador que pretenda ilidir a presunção de aceitação do despedimento terá de pôr à disposição do empregador a compensação que deste recebeu até à data da interposição da respetiva ação judicial, recaindo sobre o trabalhador o ónus de provar a não aceitação.

Neste sentido vejam-se os seguintes acórdãos publicado em www.dgsi.pt:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 17/03/2016, processo n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1, (Sumário parcial):

«I. Para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja lícito é necessário que o empregador coloque à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho de 2009.

II. A disponibilização do valor da compensação exigida por esta norma não se confunde com a aceitação da mesma pelo trabalhador, prevista no artigo 366.º, n.º 5, do Código do Trabalho, como base na presunção de aceitação do despedimento.

III. 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.

IV. 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. (...)»

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16/06/2015, processo n.º 962/05.1TTLSB.L1.S1, (Sumário parcial):

«(...)

3. Uma vez pago, pela entidade empregadora, ao trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo o valor da compensação a que se refere o artigo 401.º do CT/2003, presume-se a aceitação do despedimento se o trabalhador não pratica atos que revelem a intenção de não receber aquele quantitativo.

4. A mera comunicação da não-aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção de aceitação.»

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10/04/2013, processo n.º 940/09.1TTLSB.L1-4 (Sumário parcial):

«(...)

VIII. Nestas últimas inclui-se o direito à compensação e, quanto tenha sido disponibilizada pelo empregador e por eles recebida, a presunção de aceitação do despedimento e a possibilidade destes a ilidirem, como condição para o poderem impugnarem (art.º 401.º CT/03).

IX. Nos termos do n.º 4, do art.º 401.º do CT/03, embora não seja necessariamente exigível que o trabalhador devolva de imediato a compensação que lhe foi paga, por regra, também não é de aceitar que a mantenha em seu proveito, já que essa conduta é contraditória com o propósito de recusa do despedimento.

X. Para que o trabalhador ilida a presunção de aceitação do despedimento aí estabelecida, não lhe basta que declare perante a entidade patronal não o aceitar nem à compensação, sendo também necessário que atue de boa-fé, assumindo um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente

diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora.

XI. Em coerência com o propósito de não-aceitação do despedimento que anunciaram perante a R. nas cartas de 16-01-2009 e 30-10-2009, deveriam os Autores ter procedido à devolução da compensação que receberam, fazendo-o num prazo que revelasse atuarem pelo menos com um nível médio de diligência, como requisito para lograrem ilidir a presunção de aceitação do despedimento. Só desse modo teriam demonstrado que o recebimento da compensação não significou, relativamente a cada um deles a aceitação do despedimento, assim ilidindo a presunção estabelecida no n.º 4, do art.º 401.º do CT/03.»

- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 1/07/2017, processo n.º 1845/16.5T8BRG.G1

I - Não aceitando a trabalhadora o despedimento por extinção do posto de trabalho e querendo impugná-lo ainda que por antecipação, como sucedeu no caso em apreço, deveria ter procedido à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou do seu conhecimento ou em prazo muito curto, sob pena de cair sob a alçada da presunção legal de aceitação do despedimento consignada no n.º 4 do art. 366.º, do CT.

II - Outra interpretação não pode ser dada ao citado n.º 5, do artigo 366.º, do CT a não ser a de que o trabalhador, querendo ilidir a presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho, terá de entregar ou colocar à disposição do empregador a compensação pecuniária que recebeu. Só, assim, poderá impugnar o despedimento de que foi alvo.

III - A aceitação do despedimento por força do recebimento da compensação extingue o direito do trabalhador de impugnar o despedimento e constitui excepção peremptória, da qual resulta a absolvição do pedido.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 10/7/2018, processo n.º 7816/15.1T8GMR.G1, (Sumário parcial):

“(…)

III - Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador para não cair sob a alçada da presunção legal prevista no n.º 5 do art.º 366.º do CT, deverá proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento ou num curto espaço de tempo, sendo manifestamente insuficiente a declaração perante o empregador de que não aceita o despedimento nem a compensação.”

A propósito do pagamento e da aceitação da compensação, refere Pedro Furtado Martins, “Cessação do Contrato de Trabalho”, 3.ª edição, Principia, págs. 362 e segs, que “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 e negrito nosso).

Mais à frente a propósito do momento em que deve ter lugar a devolução da compensação pelo trabalhador, refere Pedro Furtado Martins o seguinte:

“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.”** (negrito nosso).

E ainda como refere Diogo Vaz Marecos, “Código do Trabalho, Anotado”, Coimbra Editora, pág. 906 “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»”

A estes ensinamentos cumpre acrescentar que, não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá proceder à devolução da compensação após o seu recebimento em curto prazo, ponderado por critérios de razoabilidade e oportunidade, que poderá até ser coincidente com a impugnação do despedimento, mas nunca depois desta, sob pena de se cair na alçada da presunção da aceitação do despedimento.

Não basta que declare perante o empregador que não aceita o despedimento nem a compensação, nem basta impugnar judicialmente o despedimento exige-se ainda que em simultâneo assuma um comportamento activo consentâneo com este propósito, diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, logo que a receba ou num curto espaço de tempo, que poderá ser coincidente com a propositura da acção de impugnação, de forma a obstar à retenção indevida de tal quantitativo, caso não concorde com o despedimento.

Como se refere no Acórdão da Relação do Porto de 05-02-2018, proc.º n.º 21737/16.7T8PRT.P1, consultável in [www. dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

“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.”

Em suma, a lei 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 que ao mesmo tempo o trabalhador tenha um comportamento activo, concretizado pela devolução ou não aceitação da compensação, acompanhado de comportamento inequívoco e revelador dessa vontade.

Como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 20/02/20 “Não basta, por isso, a ocorrência de uma manifestação de não-aceitação do despedimento por parte do trabalhador, exige-se também que este adote, em simultâneo, ou seja, ao mesmo tempo ou num curto espaço de tempo, uma atitude que signifique recusa de recebimento, devolução ou colocação à disposição da sua entidade empregadora da compensação que desta haja recebido àquele título. Isto é, exige-se da parte do trabalhador a prática de atos que, de alguma forma, revelem não só a sua oposição ao despedimento, como também a sua intenção de não receber ou de não fazer coisa sua a compensação que tenha recebido do seu empregador na sequência desse despedimento” (No mesmo sentido Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 17/03/2016 e de 13/10/2016, proferidos, respetivamente, no processo n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1 e no processo n.º 2567/07.3TTLSB.L1.S1, www.dgsi.pt).

Revertendo ao caso em apreço temos por certa a seguinte factualidade:

- Em 24-09-2020 o empregador comunicou à Autora a decisão de extinção do posto de trabalho que

ocupava nesta instituição, tendo-a informado de que tal cessação ocorreria em 12 de Dezembro de 2020 e que até lá seria colocada à disposição da trabalhadora, mediante transferência bancária, a quantia de 15.149,47€ relativa à compensação, o que se veio a verificar no dia 30/11/2020.

- No dia 14/12/2020 a autora impugnou judicialmente o seu despedimento e em 7/01/2021 teve lugar audiência de partes.

- Por carta datada de 8 de Janeiro de 2021, dirigida ao empregador, a Autora manifestou a intenção de proceder à devolução da compensação.

- No dia 26/01/2021 a autora efectuou uma transferência bancária para a Ré no montante de €15.149,47, valor que corresponde ao montante da compensação que lhe havia sido liquidado pela Ré em 30 de Novembro de 2020.

Ponderado todo este acervo fáctico resulta inequívoco que a autora recebeu a compensação no dia 30 de Novembro de 2020 e só no dia 26 de Janeiro de 2021, quando aliás já tinha sido notificada para responder ao articulado do empregador, é que a autora devolveu a compensação, sendo ainda certo que quer aquando da impugnação do despedimento, quer em sede de audiência de partes não manifestou qualquer propósito relativamente quer à intenção de devolver a compensação, quer ao propósito de não se apossar de tal quantia.

Como já acima defendemos a impugnação judicial do despedimento sem que se tivesse providenciado pela devolução da compensação devida, não tem a virtualidade de afastar a presunção decorrente do n.º 4 do artigo 366.º do CT, tal como resulta do número 5 do citado normativo.

Por outro lado, a autora nos seus articulados não alegou qualquer factualidade da qual resultasse que assumiu um conjunto de actos consentâneos não só com a manifestação do propósito de oposição ao despedimento mas também com a intenção de devolver/restituir de imediato ou num curto espaço de tempo a compensação que recebera.

De tudo isto apenas resulta que a autora num curto espaço de tempo, impugnou despedimento, visto que este produziu os seus efeitos a 12/12/2020 e no dia 14/12/2020, deu entrada no tribunal ao respectivo formulário, assumindo assim uma posição de oposição ao despedimento, ciente do valor da compensação que já havia sido por si recebido em 30/11/2020, sem que em simultâneo, tivesse cumprido ou tivesse manifestado a intenção de a devolver, já que tal apenas ocorreu na pendência da presente acção. Ou seja sem que tivesse praticado desde a data em que recebeu a compensação até ao dia 8/01/2021 (dia seguinte à audiência de partes em que envia comunicação ao empregador), qualquer acto do qual resultasse não fazer sua a compensação recebida do empregador.

Acresce dizer que apesar de ter mediado um curto espaço de tempo entre a data em que operou o despedimento e a data de interposição da acção (dois dias), quando esta deu entrada no tribunal, a autora já havia constituído mandatário, falecendo assim qualquer alegação relativa ao desconhecimento da obrigação da devolução da compensação.

No caso, a Autora apenas assumiu um conjunto de actos consentâneos com a manifestação do propósito de oposição ao despedimento, concretamente com a instauração da acção em Tribunal, mas apenas tardiamente manifestou a intenção de devolver a compensação, o que só se veio a concretizar depois do empregador ter apresentado o seu articulado no qual pugnou pela absolvição do pedido, além do mais, por

extinção do direito da Autora de impugnar o despedimento precisamente por falta de devolução da compensação, com a consequente aceitação do despedimento.

A presunção está preenchida e a autora tinha o ónus de demonstrar, que a aceitação do recebimento da compensação não configurava a aceitação presumida do despedimento, ou seja tinha de afastar o efeito probatório daquele facto decorrente da presunção em causa, designadamente recusando o recebimento da compensação ou procedendo à sua devolução imediatamente após o seu recebimento ou em prazo curto (que no caso teria de coincidir com a impugnação do despedimento), ou ainda invocando factos suficientes dos quais se pudesse vir a concluir que a falta lhe não era imputável, justificando assim porque não procedeu mais cedo à devolução.

A Autora não cumpriu este ónus probatório, pelo que teremos de concluir que no caso concreto a presunção não foi ilidida, e consequentemente a autora aceitou o despedimento, já que não procedeu à devolução da compensação que recebeu no dia 30-11-2020, pelo menos em simultâneo com a impugnação do despedimento.

Improcede a apelação, é de manter a sentença recorrida.

V- DECISÃO

Pelo exposto e ao abrigo do disposto nos artigos 87º do C.P.T. e 663º do CPC., acorda-se, neste Tribunal da Relação de Guimarães em negar provimento ao recurso de apelação interposto por, confirmando-se na íntegra a decisão recorrida.

Custas a cargo a Recorrente.

Notifique.

Guimarães, 1 de Julho de 2021

Vera Maria Sottomayor (relatora)

Maria Leonor Barroso

Antero Dinis Ramos Veiga

Fonte: <http://www.dgsi.pt>