



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A presunção de aceitação do despedimento coletivo em razão da aceitação da compensação**

Ana Carolina Vieira Nunes

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025





UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A presunção de aceitação do despedimento coletivo em razão da aceitação da compensação**

Ana Carolina Vieira Nunes

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Doutora Milena da Silva Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025

*Aos meus pais*

*Não existe liberdade de escolha, a menos que haja liberdade para recusar.*

*David Hume*

## **Agradecimentos**

À Universidade Católica Portuguesa e, em particular, a toda a equipa dos serviços de Biblioteca e Gestão da Informação, pela amabilidade e celeridade que sempre marcaram o auxílio prestado no âmbito da elaboração do presente trabalho.

À Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Milena Rouxinol, pela disponibilidade demonstrada ao longo de todo o processo e pelas palavras de apoio e encorajamento. A sua orientação representou, sem dúvida, uma ajuda inestimável, pela qual estarei eternamente grata.

Aos meus pais, cujo amor é o que de mais precioso tenho na vida. Por me guiarem ao longo de toda a minha jornada académica, que só foi possível graças ao seu apoio incondicional. Por me terem sempre dado liberdade para fazer as minhas escolhas, sem medos, sabendo que, no final do dia, teria um lugar seguro onde voltar. Acima de tudo, por serem a bússola constante que me norteia e me dá forças, todos os dias. Enfim, por representarem, para mim, tudo o que de bom há no mundo.

## **Resumo**

A presente dissertação de mestrado tem por objetivo proceder a uma análise legal, doutrinal e jurisprudencial da figura da presunção de aceitação do despedimento coletivo em função da aceitação da compensação. A nossa análise segue uma perspetiva diacrónica, abordando a evolução do tratamento dado ao regime pertinente nas diversas versões que foi conhecendo. A questão é tratada de um ponto de vista crítico, considerando os bens jurídicos implicados e os direitos dos trabalhadores postos em causa pelo regime sob estudo. Também se procura contribuir para o esclarecimento de questões práticas que se têm suscitado, particularmente tendo em vista a mais recente evolução do entendimento jurisprudencial relativamente ao regime aludido.

**Palavras-chave:** despedimento por causas objetivas, despedimento coletivo, compensação, impugnação, impugnação judicial do despedimento, presunção ilidível, presunção de aceitação do despedimento, ilisão da presunção, devolução da compensação, prazo de devolução

## **Abstract**

The purpose of the present master's dissertation is to carry out a legal, doctrinal and jurisprudential analysis of the presumption of acceptance of collective dismissal based on the acceptance of compensation. Our analysis follows a diachronic perspective, addressing the evolution of the treatment given to the relevant regime in its various versions. The issue is dealt with from a critical point of view, considering the legal assets involved and the workers' rights jeopardised by the regime under study. It also seeks to contribute to clarifying practical issues that have arisen, particularly in view of the most recent developments in the jurisprudential understanding of the regime alluded to.

**Keywords:** dismissal for objective reasons, collective dismissal, compensation, judicial challenge, judicial challenge of dismissal, rebuttable presumption, presumption of acceptance of dismissal, elision of presumption, return of compensation, return deadline

## Índice

Lista de siglas e abreviaturas .....	1
Guião: uma introdução .....	3
Prólogo: breves considerações sobre a figura da compensação .....	4
Entrada em cena: uma tragédia anunciada?.....	7
Em torno da (ir)razoabilidade e da (des)conformidade constitucional da figura .....	10
Uma (breve) saída de cena e o regresso ao palco: a Lei n.º 32/99, de 18/05 e o CT03..	18
O enredo adensa-se: o CT09 e alterações subsequentes.....	22
<i>Plot twist</i> : uma inversão na jurisprudência.....	29
Cai o pano? A potencial revogação da presunção e soluções <i>de iure condendo</i> .....	32
Epílogo: conclusão .....	35
Bibliografia.....	36

## **Lista de siglas e abreviaturas**

Ac(s). – Acórdão(s)

Art(s). – Artigo(s)

AUJ – Acórdão Uniformizador de Jurisprudência

CC – Código Civil

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho

CT03 – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto

CT09 – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ex. – Exemplo

FCT – Fundo de Compensação do Trabalho

FGCT – Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho

LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, consagrada em anexo ao DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro

ME – Mecanismo Equivalente

N.º – Número

NCPC – Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P.– Página(s)

Proc. – Processo

*Sic. – Sic erat scriptum*

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

## **Guião: uma introdução**

O despedimento representa um momento profundamente marcante da vida do trabalhador, tanto laboral como pessoal, particularmente quando a quebra do vínculo laboral decorre de motivos alheios à sua atuação, como ocorre no âmbito dos despedimentos por causas objetivas, categoria em que se insere o despedimento coletivo. Em reconhecimento desta circunstância, o legislador consagrou um conjunto de figuras protetoras do trabalhador, enquanto “elo mais fraco” da relação jurídico-laboral, prevendo, no âmbito do despedimento coletivo, uma compensação devida pelo empregador ao trabalhador, nos termos do art. 366.º CT, encontrando-se consagrada nos n.ºs 4 e 5 dessa norma uma presunção de aceitação do despedimento por decorrência da aceitação dessa compensação.

Com este trabalho, propomo-nos apresentar os principais traços da presunção, expondo as várias metamorfoses que sofreu ao longo do tempo, as críticas que lhe são apontadas, bem como a forma como a doutrina e a jurisprudência têm tentado ultrapassar os diferentes obstáculos interpretativos que a redação da norma que a consagra tem suscitado. Particularmente, destacaremos a recente inflexão jurisprudencial operada pela publicação do AUJ n.º 7/2024, mencionando ainda diferentes soluções apresentadas de modo a fazer face aos diferentes problemas suscitados pela presunção.

## **Prólogo: breves considerações sobre a figura da compensação**

Antes de analisarmos a versão originária da compensação, delineemos brevemente os contornos da mesma, enquadrando-a na ordem jurídica. Começando por abordar o seu âmbito de aplicação, destarte a epígrafe do art. 366.º CT, esta não se restringe apenas ao despedimento coletivo. De facto, a fórmula de cálculo da compensação por despedimento coletivo é hoje o “regime-regra em matéria de compensação do trabalhador por cessação do contrato”<sup>1</sup>, aplicando-se a um rol variado de situações (o que leva a que seja apelidada por certa doutrina de “compensação-paradigma”<sup>2</sup>)<sup>3</sup>.

Desde logo, aplica-se integralmente, ainda que com as devidas adaptações, às restantes modalidades de despedimento por causas objetivas (ou económicas), isto é, ao despedimento por extinção do posto de trabalho (por via da remissão do art. 372.º CT) e por inadaptação/inaptidão (por força do art. 379.º CT), o que nos permite afirmar, desde já, que todas as considerações tecidas quanto à compensação por despedimento coletivo serão igualmente aplicáveis quando esteja em causa uma das restantes modalidades de despedimento por causas objetivas. Importa mencionar, quanto à aplicação ao despedimento por extinção do posto de trabalho, que esta nem sempre resultou expressamente da lei, nomeadamente, aquando do seu surgimento com a LCCT, entendendo alguma doutrina e jurisprudência ser possível a extensão do âmbito de aplicação desta figura a esses despedimentos<sup>4</sup>, apesar do silêncio do legislador. Aplicar-se-á igualmente nos casos de caducidade do contrato de trabalho a termo (certo e incerto), embora, nestes casos, para efeitos de cálculo da compensação, se remeta somente para o disposto nos n.ºs 2 a 5 do art. 366.º CT, o que irá influir (positivamente) no valor do montante a receber pelos trabalhadores por ocasião do despedimento. De resto, não obstante a nossa análise incidir na presunção que decorre da aceitação da compensação,

---

<sup>1</sup> RAMALHO (2023), 1071

<sup>2</sup> GOMES (2013), 237

<sup>3</sup> “Fora da área de incidência deste regime ficam apenas duas situações: a indemnização por resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento na violação culposa e grave de um dever do empregador (...) e a indemnização por ilicitude do despedimento, quando o trabalhador por ela opte em alternativa à reintegração (...)” – RAMALHO (2023), 1071-1072

<sup>4</sup> A favor desta aplicação, Furtado Martins (MARTINS (2012), 361), que menciona o Ac. STJ 01/04/1998 (Almeida Devesa), que afirma: “Tendo o trabalhador recebido há muito a compensação pelo despedimento, tal recebimento, quer se trate de despedimento colectivo, quer de despedimento derivado da extinção de posto de trabalho por encerramento da secção em que prestava o seu labor, implica sempre a aceitação do despedimento”.

e não na figura da compensação *lato sensu*, é de notar que esta é relevante igualmente enquanto base de cálculo para diversas indemnizações/compensações<sup>5</sup>.

O despedimento coletivo, enquanto modalidade de despedimento por causas objetivas, baseia-se, não num comportamento imputável a título de culpa ao trabalhador, mas sim em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, alheios ao mesmo, que determinam a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral<sup>6</sup>. Por isso mesmo, entendeu o legislador consagrar, relativamente a este trabalhador, um conjunto de direitos, como decorre dos arts. 364.º a 366.º CT, a saber: um crédito de horas durante o aviso prévio, um direito especial de denúncia durante o aviso prévio e a compensação pecuniária a que se tem vindo a aludir, com o objetivo “de limitar os riscos e de assegurar uma compensação por estes actos lícitos que causam danos ao trabalhador, danos que este não motivou”<sup>7</sup>.

Esta compensação é uma das componentes-chave do despedimento coletivo, dependendo a validade deste, para além do preenchimento de um requisito material (“a respetiva fundamentação de harmonia com os motivos admitidos pelo legislador”) e um requisito formal (“o respeito pelo procedimento legal prévio à decisão de despedimento”)<sup>8</sup>, da colocação da mesma à disposição do trabalhador, até ao termo do prazo de aviso prévio, como decorre do art. 383.º, c) CT (e como resultava já do art. 32.º, 1, e) LCCT)<sup>9</sup>. De notar que no segmento final do art. 383.º, c) CT, o legislador faz uma ressalva relativamente ao disposto no art. 363.º, 5 CT, *in fine*, respeitante a empresas em situação de insolvência (nos termos do art. 347.º CT) ou reguladas em legislação especial

---

<sup>5</sup> Como realça Maria Irene Gomes (GOMES (2013), 237), esta compensação surge enquanto base de cálculo no âmbito: (i) da cessação de comissão de serviço por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador (art. 164.º, 1, c) CT); (ii) da resolução em caso de transferência definitiva de local de trabalho se houver prejuízo sério (art. 194.º, 5 CT); (iii) da caducidade de contrato de trabalho por morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (art. 346.º, 5 CT) e (iv) em situações em que num processo de insolvência o administrador da insolvência faça cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa (art. 347.º, 5 CT).

<sup>6</sup> É hoje pacífico que o despedimento por causas objetivas é admitido entre nós, tendo o TC, no seu Ac. n.º 64/91 de 04/04/1991 afirmado: “a Constituição não vedou em absoluto ao legislador ordinário a consagração de certas causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal com base em motivos objectivos, desde que as mesmas não derivem de culpa do empregador ou do trabalhador e que tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral”.

<sup>7</sup> XAVIER (2012), 67

<sup>8</sup> SANTOS (2023), 240-241

<sup>9</sup> Atente-se no Ac. TRL 15/11/2006 (Maria João Romba): “Nos termos do art. 431º nº 1 al. c) do Cód do Trabalho (CT) é ilícito o despedimento se o empregador que procede a um despedimento colectivo não colocar à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o art. 401 e bem assim os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho”.

sobre recuperação de empresas e reestruturação de setores económicos, casos em que não se verificará a obrigatoriedade, até ao termo do prazo de aviso prévio, de colocação da compensação (e dos créditos vencidos ou exigíveis por cessação do contrato de trabalho) à disposição do trabalhador<sup>10</sup>.

Quanto à noção de “colocação à disposição”, esta poderá abranger um rol de atos<sup>11</sup>, sempre se exigindo a disponibilização da totalidade<sup>12</sup> da compensação de modo a que a presunção produza efeitos<sup>13</sup>. Será importante, contudo, distinguir entre incumprimento do pagamento integral e eventuais erros de cálculo<sup>14</sup>. Por outro lado, é igualmente relevante a distinção entre disponibilização e pagamento, só a primeira consubstanciando um requisito de licitude<sup>15</sup>. Assim, nas palavras de Lobo Xavier, a disponibilização “é obviamente menos que “pagamento” e diferente de oferta de pagamento”, sendo o pagamento “um acto jurídico de *dare pecunia*”<sup>16</sup>. No mesmo sentido, afirma Maria José Costa Pinto num acórdão do TRL<sup>17</sup> que a disponibilização consistirá no “reconhecimento

---

<sup>10</sup> Apesar de ser este o sentido que parece decorrer da norma, existem autores que entendem que, com tal formulação, o que o legislador pretende não é eximir o empregador do pagamento da compensação até ao termo do aviso prévio, mas apenas evitar que o despedimento se considere ilícito caso a compensação tenha estado indisponível. Neste sentido, XAVIER (2012), 95

<sup>11</sup> Entre outros, a colocação na tesouraria de cheque à ordem do trabalhador ou numerário e a transferência bancária do montante em causa para o trabalhador (MARTINS (2017), 389).

<sup>12</sup> A este respeito, mencionamos a possibilidade de pagamento faseado da compensação, que não é unânime no seio da doutrina. Furtado Martins entende “admissível o pagamento faseado ou em prestações se tal for expressamente convencionado com o trabalhador aquando da cessação do contrato” (MARTINS (2017), 389). Já Catarina Gomes Santos caracteriza a solução como “duvidosa em face da forma contundente como a lei erige ao estatuto de condição de licitude do despedimento o pagamento da totalidade da compensação e dos demais créditos vencidos e exigíveis por força da cessação do contrato de trabalho, apenas excepcionando as hipóteses de insolvência ou recuperação de empresas” – AMADO (2023c, 1297-1298)

<sup>13</sup> Neste sentido, Acs. STJ, 17/06/1998 (Matos Canas): “Para o recebimento da compensação pelo trabalhador valer como aceitação da cessação do contrato é indispensável que a mesma seja a legalmente devida. Assim, uma indemnização qualquer, inferior à devida, deverá ter-se como irrelevante no sentido da aceitação da cessação do contrato” e TRL 24/09/2014 (Alda Martins): “O pagamento dessa quantia diminuta (em face da que era legalmente devida), sem indicação de concreta justificação da discrepância, mas apenas daquela invocação genérica, apresenta-se manifestamente como arbitrária e aleatória, não satisfazendo o requisito legal de validade do despedimento em apreço”. Igualmente, Acs. STJ 28/04/2004 (Vitor Mesquita) e STJ 13/04/2005 (Sousa Peixoto).

<sup>14</sup> Neste sentido, afirma Lobo Xavier: “simples erros de cálculo ou controvérsias legítimas sobre os factores da compensação não legitimam por si só a impugnação do despedimento por falta de disponibilização integral da compensação, de acordo com princípios gerais de boa fé e de proporcionalidade.” – XAVIER (2012), 89. Igualmente, Ac. TRL 27/05/2009 (Isabel Tapadinhas): “Havendo dúvidas aceitáveis quanto ao montante da compensação devida posta à disposição do trabalhador, resultantes da contagem do tempo de serviço, não se verifica a ilicitude do despedimento”.

<sup>15</sup> Entendeu o STJ no Ac. 28/06/2001 (José Mesquita) que “A lei não faz sujeitar a legalidade do despedimento colectivo à efectiva e real satisfação dos créditos do trabalhador despedido, mas tão só à disponibilização dos montantes, entendida esta como uma verdadeira possibilidade de serem recebidos pelo trabalhador, correspondendo, na esfera da empregadora, a um reconhecimento e uma disposição de proceder à sua satisfação, independentemente do concreto pagamento, que poderá mesmo não se verificar, por inúmeras razões, daí não resultando a ilicitude do despedimento”. Igualmente, Ac. TRL 07/10/2015 (Alves Duarte).

<sup>16</sup> XAVIER (2012), 89

<sup>17</sup> 28/03/2012

e disposição do empregador de proceder à sua satisfação até tal data, a que corresponde a efectiva possibilidade de serem recebidos pelo trabalhador despedido”. De resto, o ónus da prova desta colocação à disposição caberá ao empregador, de acordo com as regras gerais do art. 342.º, 2 CC<sup>18</sup>.

Por fim, relativamente ao papel da compensação no âmbito do despedimento coletivo, para certa doutrina, esta corresponde a uma “compensação resultante de uma responsabilidade civil por intervenções lícitas”<sup>19</sup>, tendo como objetivo, em primeira linha, ressarcir o trabalhador pela perda do seu emprego. A este respeito, diz-nos o STJ<sup>20</sup> que esta “é, na sua essência, um ressarcimento de um dano, presente e futuro, em resultado da perda involuntária do emprego por parte do trabalhador e que é calculada antes do seu ressarcimento, ou seja, constitui uma liquidação antecipada do dano”. Alguns autores<sup>21</sup> atribuem-lhe igualmente uma função moderadora, encorajando uma maior reflexão e ponderação por parte do empregador na hora da tomada de decisão de despedimento.

## **Entrada em cena: uma tragédia anunciada?**

A figura da presunção de aceitação do despedimento, atualmente consagrada no art. 366.º CT (mais concretamente nos n.ºs 4 e 5), surge primeiramente com a entrada em vigor do DL n.º 64-A/89, de 27/02, que aprova, em anexo, a LCCT.

---

<sup>18</sup> No Ac. TRL 27/03/2019 (Manuela Fialho): “Invocando o empregador a licitude do despedimento, compete-lhe alegar e provar que pôs à disposição do trabalhador a compensação até ao termo do prazo de aviso prévio”.

<sup>19</sup> MARTINEZ (2023), 1024. No mesmo sentido, afirma Lobo Xavier que “Não tem a ver propriamente com o cumprimento das prestações contratuais que constitui a sede de eleição da responsabilidade contratual, mas com outras obrigações conexas com o contrato, no capítulo da responsabilidade patronal pela cessação lícita do mesmo. No direito da responsabilidade desde há muito abriu caminho a hipótese de reparação por actos lícitos (aliás excepcional), relacionada com a faculdade de o contraente denunciar o contrato.” – XAVIER (2012), 68. Atente-se ainda no Ac. STJ 03/04/2013 (Leones Dantas): “O direito à compensação pela cessação da relação de trabalho reconhecido ao trabalhador no artigo 401.º do Código do Trabalho de 2003 fundamenta-se na cessação do contrato por motivos lícitos por parte do empregador, materializando-se numa forma de responsabilidade civil pela prática de um facto lícito”.

<sup>20</sup> 16/11/2017 (Ferreira Pinto)

<sup>21</sup> Afirma Lobo Xavier que “Não será de desprezar o facto de a compensação envolver um desembolso considerável do empregador, a liquidar por ocasião da extinção do vínculo, e tal impele sempre a uma melhor ponderação na decisão do despedimento, pelo ónus que representa o respectivo exercício. Se o despedimento patronal fosse pouco dispendioso, como era há meio século, sem dúvida que seria mais usado” – XAVIER (2012), 70. Igualmente, diz Leal Amado: “é claro que esta compensação desempenha ainda uma função de carácter moderador, impelindo o empregador a uma maior ponderação na decisão do despedimento, pelo ónus financeiro que representa o respectivo exercício” (AMADO (2023b), 399). Abílio Neto parece não partilhar da mesma opinião, afirmando: “A compensação por despedimento colectivo tem como finalidade nuclear, se não mesmo exclusiva, reparar o dano emergente da perda do trabalho, não constituindo um dissuasor de tais despedimentos” – NETO (2010), 839

Com este diploma, estabeleceu-se, no art. 23.º, 1 LCCT, uma compensação por extinção do vínculo laboral, resultando do n.º 3 do mesmo preceito que “O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento”. Esta norma devia ser lida juntamente com o art. 25.º, 1 LCCT que estatuiu que “Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo anterior, no prazo de cinco dias úteis contados da data da cessação do contrato de trabalho constante da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 20.º”.

Debruçando-nos sobre a relação entre o recebimento da compensação e a aceitação do despedimento, estabelecida no art. 23.º, 3 CT, é importante explicitar a natureza jurídica da figura aí consagrada. O entendimento maioritário era que estaríamos em face de uma presunção legal, sendo igualmente possível encontrar autores que defendiam estarmos perante uma ficção legal<sup>22</sup>. Neste sentido, afirma Lobo Xavier que se estabeleceu “uma espécie de *fictionis juris* da aceitação do despedimento, de que resultaria a sua não impugnabilidade quando os trabalhadores recebessem as indemnizações”<sup>23</sup>. Para Monteiro Fernandes, não estará aqui em causa uma verdadeira presunção legal, mas sim “uma suposição legalmente legitimada”, porquanto o que estará em causa será “um conteúdo volitivo que só pode ser clarificado por declaração do próprio trabalhador”<sup>24</sup>. Entendendo-se estarmos perante uma presunção legal, restava ainda determinar se se trataria de uma presunção *iuris tantum* ou *iuris et de iure*<sup>25</sup>. Abordaremos de novo esta questão mais adiante, ao apresentarmos as mudanças operadas pelo CT03 (que dissiparia as dúvidas quanto a esta problemática). No entanto, podemos adiantar que se observava uma divisão doutrinal e jurisprudencial, com a generalidade das opiniões a tender para o carácter absoluto da presunção<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Com esta figura, “o legislador estabelece que o facto ou situação a regular é ou se considera (como se juridicamente fosse) igual àquele facto ou situação para que já se acha estabelecido um regime na lei”. – MACHADO (2000), 108

<sup>23</sup> XAVIER (2000), 114. Igualmente quanto à existência de uma ficção legal no âmbito da LCCT, AMADO (2023c), 1308 (anotação de Catarina Gomes Santos).

<sup>24</sup> FERNANDES (2023), 737. Já no âmbito do CT09, apelida de “estranha” a presunção passível de afastamento mediante mera declaração de vontade pela parte encarregada da ilisão.

<sup>25</sup> De acordo com Baptista Machado, nos termos do art. 350.º, 2 CC, as primeiras “são aquelas que podem ser ilididas mediante prova em contrário”, sendo as segundas “absolutas e irrefutáveis, não admitindo prova em contrário” – MACHADO (2000), 112

<sup>26</sup> A este respeito, afirma Leal Amado que a LCCT “estabelecia, no seu artigo 23.º, n.º 3, uma presunção inilidível” (AMADO (2016), 90) e Lobo Xavier que “a presunção de aceitação do despedimento pelo recebimento foi já considerada pelo legislador como irrefragável” (XAVIER (2000), 90). Igualmente, afirma o STJ (Ac. 13/04/2005, Sousa Peixoto): “a interpretação que atribui à presunção a natureza de presunção

Independentemente desta divergência, é certo que a consequência prevista na norma depende do efetivo recebimento da compensação pelo trabalhador o que se traduzirá, as mais das vezes<sup>27</sup>, na adoção de um comportamento ativo pelo mesmo<sup>28</sup>. Assim, partilhamos da opinião de Lobo Xavier, que considera que apenas ocorreu o recebimento da compensação em casos em que existiu intervenção do trabalhador<sup>29</sup>.

Por outro lado, é igualmente importante perceber qual a consequência jurídica a extrair desta norma. A este propósito, podemos falar numa quase unanimidade doutrinal no sentido de que “na implacável lógica da LCCT, se o trabalhador recebesse a compensação isso significaria que ele aceitava o despedimento. E, se ele aceitava o despedimento, então não poderia, mais tarde, contestá-lo em tribunal”<sup>30</sup>, estando-lhe vedada a suspensão e impugnação judicial do mesmo, sob pena de estarmos perante uma exceção perentória, que culminaria na absolvição do pedido<sup>31</sup>. Assim, na prática, “tudo se passaria como se as partes tivessem feito cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo”<sup>32</sup>.

A este respeito faz-se ouvir, contudo, uma voz dissonante. Já na vigência do CT09, mas com considerações que podiam ter tido lugar logo em face da versão primitiva da presunção, Liberal Fernandes opõe-se à leitura convencional da norma, sustentando uma interpretação alternativa. De modo a salvaguardar a conformidade constitucional da presunção, que este entendia posta em causa pela leitura tradicional<sup>33</sup>, o autor defende

---

*juris et de jure* é a que melhor se harmoniza com o pensamento legislativo. Na verdade, qualificá-la como presunção *juris tantum* seria admitir aquilo que o legislador parece ter pretendido evitar com a norma em questão: a existência de litígios posteriores à cessação do contrato e ao recebimento pelo trabalhador da compensação”. Igualmente, Acs. STJ, 17/06/1998 (Matos Canas) e STJ 28/04/2004 (Vitor Mesquita)

<sup>27</sup> Poderão existir, porém, situações em que uma omissão pode consubstanciar um recebimento, como afirma Furtado Martins: “será o caso do trabalhador que é expressamente avisado de que o valor devido foi creditado na sua conta (...) e que nada faz, conservando o valor em seu poder” – MARTINS (2017), 393

<sup>28</sup> Para Lobo Xavier, “o recebimento, para valer como aceitação do despedimento, tem necessariamente de constituir um facto voluntário” – XAVIER (2012), 90

<sup>29</sup> Não deveria, assim, considerar-se recebimento para efeitos da presunção “uma transferência bancária que não tenha podido evitar em tempo útil ou o recebimento através do correio de um cheque que não depositou ou não foi cobrado ou de vale do correio nas mesmas [*sic*] condições” – XAVIER (2012), 90. Entende Antero Veiga que “recebimento” “há de significar, equivaler, a apossamento, integração do respetivo património, e não pode depender de circunstâncias estranhas ao sujeito, dependendo da vontade do trabalhador” – VEIGA (2019), 13

<sup>30</sup> AMADO (2003), 110

<sup>31</sup> De acordo com o Ac. TRL 03/12/2014 (Alda Martins), “a aceitação do despedimento por força do recebimento da compensação extingue o direito do trabalhador de impugnar o despedimento e, processualmente, a sua invocação constitui uma exceção peremptória, importando a absolvição do pedido”. Igualmente, Acs. TRP 07/05/2012 (António José Ramos), TRG 01/06/2017 (Vera Maria Sottomayor), TRP 23/01/2023 (Rui Penha).

<sup>32</sup> Ac. TRP 23/01/2023 (Rui Penha)

<sup>33</sup> “De qualquer modo, tratando-se de preceitos que limitam direitos fundamentais, os n.ºs 5 e 6 do art. 366.º deverão ser interpretados em termos restritivos” – FERNANDES (2013), 11

que o sentido útil da norma esgotar-se-ia apenas na proibição de o trabalhador requerer a reintegração, em caso de declaração judicial de ilicitude do despedimento, fazendo equivaler a aceitação a uma renúncia à tutela reintegratória (tendo o trabalhador, com a aceitação da compensação, “optado, previamente à impugnação judicial, por uma indemnização em substituição do seu regresso”<sup>34</sup>). Ora, sem desmerecer o progressismo desta tese, iremos adotar a posição maioritária relativamente à leitura da presunção, que nos parece ter maior correspondência com a letra da lei.

## **Em torno da (ir)razoabilidade e da (des)conformidade constitucional da figura**

Desde a primeira hora, um significativo setor doutrinal apontou críticas à presunção de aceitação do despedimento e às consequências dela decorrentes: “solução iníqua e apontada a uma finalidade anti-jurídica”<sup>35</sup>, “manifestamente irrazoável”<sup>36</sup>, “*nonsense*”<sup>37</sup>, uma solução de “desconsideração da pessoa do trabalhador”<sup>38</sup>, “uma prática colorida de hipocrisia”<sup>39</sup>, merecedor de revisão<sup>40</sup>, “solução infeliz”<sup>41</sup>, “injusta e perversa”<sup>42</sup>... Enfim, são muitas (e duras!) as expressões utilizadas ao longo dos anos pela doutrina para caracterizar a figura, que desde a sua consagração tem demonstrado ceticismo relativamente à bondade da mesma, com base num conjunto variado de argumentos.

Desde logo, é preciso não esquecer estarmos perante uma relação laboral, marcada pelo desequilíbrio entre partes, em que o trabalhador se encontra numa posição de subordinação face ao empregador, estando, as mais das vezes, “economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais elementares (bem como, não raro, as do respectivo agregado familiar)”<sup>43</sup>. Esta dependência económica, aliada à fragilidade psicológica decorrente da perda do emprego, leva a que, aquando da cessação do vínculo laboral, o trabalhador se encontre

---

<sup>34</sup> FERNANDES (2013), 15

<sup>35</sup> FERNANDES (2023), 738

<sup>36</sup> AMADO (2003), 110

<sup>37</sup> AMADO (2021), 217

<sup>38</sup> LEITE (2013), 21

<sup>39</sup> LEITE (2013), 22

<sup>40</sup> RAMALHO (2023), 1082

<sup>41</sup> GOMES (2007), 986

<sup>42</sup> ROUXINOL (2017), 5

<sup>43</sup> AMADO (2003), 110

particularmente vulnerável. É assim de estranhar a indiferença denotada pelo legislador ao impor ao trabalhador que pretenda impugnar judicialmente o seu despedimento a escolha ativa de recusa da compensação. Convocando as reflexões de Leal Amado, não será incomum que esta represente um montante essencial para a vida diária do trabalhador que, privado do seu “ganha-pão”, “não consegue deixar de gastar ao menos uma parte desse montante para satisfazer as suas necessidades básicas, agora que se encontra sem emprego”<sup>44</sup>.

Esta aparente indiferença parece particularmente desajustada tendo em conta a preocupação com este desequilíbrio demonstrada no âmbito de outras formas de cessação do contrato de trabalho, *rectius*, da revogação e da comumente designada demissão (resolução e denúncia). De facto, o legislador consagrou, relativamente a estas figuras<sup>45</sup>, um “direito ao arrependimento”, tendo o trabalhador a possibilidade, dentro de um certo prazo, de fazer cessar o acordo de revogação/resolução/denúncia. Não obstante as críticas apontadas a esta figura<sup>46</sup>, é inegável que demonstra que o legislador não ignora o desequilíbrio da relação laboral, sendo por isso de estranhar que o faça relativamente a um modo de cessação do contrato de trabalho (o despedimento) que resulta numa posição de particular fragilidade do trabalhador.

Por outro lado, a própria equivalência que a lei faz da aceitação da compensação a uma aceitação do despedimento é de duvidosa lógica, pois inferir este *animus* da aceitação da compensação pressupõe do ato de recusa do montante, nas palavras de João Leal Amado, um “ato de puro masoquismo”<sup>47</sup>, dado que a recusa ou não do mesmo em nada afetará a decisão do empregador de cessar o vínculo laboral.

A não aceitação ou a devolução deste montante mostra-se igualmente pouco lógica, dado o trabalhador sempre (ou, melhor dizendo, quase sempre<sup>48</sup>) ter direito ao mesmo, desde logo, se optar por não impugnar o despedimento. Querendo reagir

---

<sup>44</sup> AMADO (2021), 217

<sup>45</sup> Relativamente à resolução e à denúncia, este direito está consagrado nos arts 397.º, 1 e 402.º, 1 CT, sendo que nos n.ºs 2 desses artigos se remete para os n.ºs 2 e 3 do art. 350.º CT, norma que, no seu n.º 1, regula tal direito relativamente à revogação.

<sup>46</sup> Para Rosário Palma Ramalho, trata-se de uma solução dogmáticamente inconsistente, assentando “no pressuposto da menor capacidade de avaliação das situações jurídicas (...) por parte do trabalhador” (RAMALHO (2023), 954), debilidade que a autora não reconhece (pelo menos, com intensidade suficiente) no momento da cessação do contrato de trabalho.

<sup>47</sup> AMADO (2021), 216

<sup>48</sup> Poderá dar-se o caso de não haver lugar ao pagamento de qualquer montante na situação em que o trabalhador opte pela reintegração, situação, de resto, minoritária. Ainda assim, só aquando dessa escolha é que se estará em posição de aferir isso mesmo, como realça Milena Rouxinol (ROUXINOL (2017), 6). Por outro lado, sendo o despedimento impugnado, e sendo reputado ilícito, haverá também lugar ao pagamento de salários intercalares, sendo até nestas situações devido esse montante (ou até mais).

judicialmente ao despedimento, poderá a licitude do despedimento ser confirmada, tendo o trabalhador direito à compensação, por força de esta ser um dos requisitos de licitude do despedimento. Já concluindo-se pela ilicitude do despedimento, ser-lhe-á devida uma indemnização (substitutiva da reintegração) “com probabilidade, de valor superior à que recebeu aquando do despedimento”<sup>49</sup>, sem embargo de outros valores devidos no seguimento do despedimento considerado ilícito<sup>50</sup>. Assim, apesar de a título distinto, o trabalhador sempre terá direito àquele montante (será “o mínimo”<sup>51</sup> que lhe é devido).

Por fim, é importante ter em mente que o trabalhador não estará, na maioria das situações, dotado dos conhecimentos técnico-jurídicos necessários para conhecer as consequências que a aceitação irá ter no seu direito de acesso à tutela jurisdicional (que lhe parecerá, decerto, inalienável). Além disso, a menos que aconselhado juridicamente, também não será capaz de identificar eventuais vícios deste despedimento, que poderão, aliás, revelar-se apenas posteriormente ao mesmo. Convocamos, a este respeito, uma decisão do STJ<sup>52</sup>, inovadora na forma como destaca e releva esta questão. Assim, citando: “o trabalhador quando confrontado com a decisão do despedimento poderá sentir necessidade de aconselhamento para poder tomar uma decisão informada no sentido de aceitar ou não o despedimento. Na verdade, o trabalhador só quando confrontado com a decisão de despedimento comunicada pelo empregador (...) é que fica ciente de todos os elementos definitivos que determinaram o seu despedimento, sendo certo que o empregador pode, desde logo, efetuar o pagamento da compensação, nos termos do n.º 4 do mesmo preceito legal. Não fará muito sentido que o trabalhador devolva o montante da compensação antes de estar devidamente habilitado a poder tomar uma decisão informada sobre se aceita ou não o despedimento”.

Em face de tantas (e, a nosso ver, tão pertinentes) objeções por parte das principais vozes da doutrina nacional, impõe-se a questão: qual terá sido o pensamento subjacente à consagração desta polémica presunção? De acordo com um acórdão do STJ de 17/06/2010 (Mário Pereira), “tem a sua razão de ser centrada naquela que nos parece ser a estabilidade e pacificação das relações jurídicas”. Elaborando este raciocínio, refere-se Lobo Xavier<sup>53</sup>, atendendo à evolução legislativa, a uma intenção de “conciliação de

---

<sup>49</sup> RAMALHO (2023), 1082

<sup>50</sup> Nomeadamente, “a título de “salários intercalares”, devidos entre a data em que o despedimento produziu efeitos e a data do trânsito em julgado da decisão judicial que o declarar ilícito” – AMADO (2016), 99

<sup>51</sup> FERNANDES (2023), 738

<sup>52</sup> 23/09/2020 (Chambel Mourisco)

<sup>53</sup> É preciso contextualizar o nascimento da presunção, ocorrido no seguimento da eliminação da possibilidade de “despedimento sem realização imediata das compensações” – XAVIER (2012), 83. Assim,

interesses”, em que a impossibilidade de impugnar o despedimento uma vez aceite a compensação seria encarada como moeda de troca, equilibrando as relações jurídicas. A verdade é que esta explicação nunca teve acolhimento junto da doutrina, por todas as razões acima apresentadas.

Todas as críticas apontadas confluem, no entendimento de vários autores, numa conclusão preocupante: a duvidosa conformidade constitucional da presunção, dificilmente se compaginando com os princípios do direito de acesso ao direito e à tutela jurisdicional (art. 20.º CRP) e da segurança no emprego (art. 53.º CRP). Encontramos reservas relativamente a essa conformidade em parte significativa da doutrina: para João Leal Amado<sup>54</sup>, esta presunção é “francamente censurável, quando confrontada com as exigências ligadas à tutela constitucional da segurança no emprego e ao direito de acesso aos tribunais”, partilhando Júlio Gomes<sup>55</sup> “inteiramente” as dúvidas deste autor. Já para Jorge Leite, o regime estabelecido pela presunção é um “constrangimento inaceitável ao exercício de direitos fundamentais, designadamente, nestes casos, do direito ao trabalho e do direito de acesso aos tribunais”<sup>56</sup>, afirmando Catarina Gomes Santos que este regime presuntivo consubstancia uma “limitação desproporcional do direito de acesso aos tribunais”<sup>57</sup>. Vejamos de que modo cada um destes direitos fundamentais é colocado em causa pela presunção.

Decorre do direito de acesso ao direito e à tutela jurisdicional efetiva, mais concretamente, da sua faceta de acesso aos tribunais (patente no art. 20.º, 1 CRP), que “ninguém pode ser privado de levar a sua causa (relacionada com a defesa de um direito ou interesse legítimo e não apenas de direitos fundamentais) à apreciação de um tribunal”<sup>58</sup>. Por constituir uma “garantia imprescindível da protecção de direitos fundamentais”<sup>59</sup>, é seguro afirmar que este direito, também ele fundamental, é uma das traves-mestras do nosso ordenamento jurídico – mas não só. Como bem assinala Milena Rouxinol<sup>60</sup>, este direito encontra amparo igualmente em diversos instrumentos de direito internacional, aplicáveis entre nós por força do art. 8.º CRP. Assim, destacamos pela sua especial relevância os arts. 8.º e 10.º DUDH, o art. 47.º CDFUE, o art. 6.º CEDH, o art.

---

“se se punha fim ao indefensável sistema de «despedir já para pagar depois», em troca assegurava-se às empresas que não teriam surpresas contenciosas...” – XAVIER (2000), 114

<sup>54</sup> AMADO (2003), 111

<sup>55</sup> GOMES (2007), 986

<sup>56</sup> LEITE (2013), 21

<sup>57</sup> SANTOS (2023), 267

<sup>58</sup> CANOTILHO (2007), 408

<sup>59</sup> CANOTILHO (2007), 408

<sup>60</sup> ROUXINOL (2017), 4

8.º Convenção n.º 158 OIT e o art. 24.º, b) CSER. Vejamos brevemente o modo como estes instrumentos encaram o direito de acesso ao direito.

Decorre do art. 47.º CDFUE que “toda a pessoa cujos direitos e liberdades garantidos pelo direito da União tenham sido violados tem direito a uma ação perante um tribunal” e “tem direito a que a sua causa seja julgada de forma equitativa, publicamente e num prazo razoável, por um tribunal independente e imparcial, previamente estabelecido por lei”. De todo o modo, este direito, como lembrado nas Anotações à Carta, era já considerado um princípio geral do direito da União, como o TJUE teve oportunidade de afirmar em diversas ocasiões (entre outros, no âmbito dos processos Johnston<sup>61</sup>, Heylens<sup>62</sup> e Borelli<sup>63</sup>).

Relativamente ao art. 6.º CEDH, o TEDH pronunciou-se relativamente a este direito no âmbito da relação laboral, entendendo que esta se encontra abrangida pelo artigo. No caso Regner c. Chéquia<sup>64</sup>, a título de exemplo, afirma-se que “no setor privado, o direito do trabalho confere, em geral, aos trabalhadores o direito de interpor uma ação judicial contra o seu despedimento, sempre que considerem que foram ilegalmente despedidos ou que foram introduzidas alterações substanciais unilaterais no seu contrato de trabalho. O mesmo se aplica, *mutatis mutandis*, aos trabalhadores do sector público, salvo nos casos em que se aplica a exceção prevista no acórdão Vilho Eskelinen e outros<sup>65</sup>”. Já no caso Baka c. Hungria<sup>66</sup>, o TEDH relembra, no ponto 120 da sua decisão, que “o direito de acesso aos tribunais - ou seja, o direito de recorrer aos tribunais em matéria civil - constitui um elemento inerente ao direito consagrado no artigo 6.º, n.º 1, da Convenção”. Embora afirme igualmente que “o direito de acesso aos tribunais não é absoluto e pode estar sujeito a limitações que não restrinjam ou reduzam o acesso do indivíduo de tal forma ou a tal ponto que a própria essência do direito seja prejudicada”, é necessário que tal limitação prossiga um objetivo legítimo e exista uma relação razoável de proporcionalidade entre os meios utilizados e o objetivo a alcançar.

---

<sup>61</sup> Ac. n.º 222/84, 15/05/1986

<sup>62</sup> Ac. n.º 222/86, 15/10/1987

<sup>63</sup> Ac. C-97/91, 03/12/1992

<sup>64</sup> Proc. n.º 35289/11, 19/09/2017, ponto 117

<sup>65</sup> Proc. n.º 63235/00, 19/04/2007. Aí, o Tribunal estabeleceu que os Estados apenas poderão negar a aplicação do art. 6.º aos trabalhadores do setor público se se verificarem 2 condições: “Em primeiro lugar, o Estado deve ter excluído expressamente, na sua legislação nacional, o acesso a um tribunal para o lugar ou categoria de pessoal em causa. Em segundo lugar, a exclusão deve ser justificada por razões objetivas no interesse do Estado” (ponto 62).

<sup>66</sup> Proc. n.º 20261/12, 23/06/2016

Esta ideia decorre igualmente do art. 8.º Convenção n.º 158 OIT (ratificada entre nós pelo Decreto do Presidente da República n.º 67/94), sendo a previsão deste direito em instrumentos de direito internacional como este especialmente relevante de modo a garantir a maior abrangência possível do seu âmbito de aplicação. Neste sentido, é de mencionar que, no passado, a aplicação do direito consagrado no art. 8.º foi, aliás, convocada num ordenamento que não havia ratificado, à data dos factos, a Convenção, reforçando a sua importância enquanto modelo legislativo<sup>67</sup>.

Por fim, o art. 24.º, b) CSER consagra igualmente este direito, estabelecendo que, “com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à protecção em caso de despedimento”, se consagra “o direito dos trabalhadores despedidos sem motivo válido a uma indemnização adequada ou a outra reparação apropriada”, devendo para tal ser assegurado ao trabalhador “direito de recurso contra essa medida perante um órgão imparcial”. A propósito desta norma, o CEDS reconheceu nas suas Conclusões 2005, adotadas relativamente ao Estado de Chipre, que qualquer trabalhador que considere ter sido despedido sem motivo válido deverá poder recorrer a um órgão imparcial.

Abordando agora o princípio da segurança no emprego, é possível identificar uma dupla dimensão: positiva, de direito à procura e obtenção de um emprego, e negativa, relacionada com o direito a manter esse mesmo emprego, nomeadamente proibindo-se os despedimentos imotivados<sup>68</sup>. Referindo-se à relação deste direito com a presunção em estudo, afirma Jorge Leite que “a relevância constitucional do ‘direito ao lugar’ do trabalhador envolve um desvio claro da autonomia contratual clássica e do ‘equilíbrio de liberdades’ que a caracteriza”<sup>69</sup>, sendo por isso inaceitável, à luz deste preceito, uma presunção que tem como efeito útil a “potencial consolidação de despedimentos ofensivos dos imperativos ínsitos naquele princípio”<sup>70</sup>, através de uma “comercialização” de uma relação desigual, o que, de resto, vai ao encontro do afirmado pelo TC em diversos arestos<sup>71</sup>. De facto, perante a presunção consagrada na lei, a aceitação da compensação

---

<sup>67</sup> Relembra a OIT na sua Nota sobre a Convenção n.º 158 e a Recomendação n.º 166 sobre a cessação do contrato de trabalho: “em fevereiro de 2008, ao invocar o artigo 8.º da Convenção para estabelecer que os trabalhadores têm direito ao recurso, o Tribunal do Trabalho do Zimbabué declarou que “as convenções da OIT têm sido seguidas pela nossa jurisdição, regional e internacionalmente”, não obstante o facto de o Zimbabué não ter ratificado a Convenção n.º 158”.

<sup>68</sup> CANOTILHO (2007), 707

<sup>69</sup> LEITE (2013), 23

<sup>70</sup> ROUXINOL (2017), 4

<sup>71</sup> No Ac. n.º 581/95, afirma o TC: “A Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, ao jeito das que se estabelecem no sistema civilístico dos contratos”. No mesmo sentido, afirma-se no Ac. n.º 659/97: “A Constituição, ao garantir a segurança no emprego no artigo 53.º, deixa claro que as relações de trabalho

pelo trabalhador terá por efeito, no limite, a consolidação na ordem jurídica de um despedimento ilícito<sup>72</sup>, dado que o recebimento por parte do trabalhador é condição suficiente para a licitude do ato extintivo da relação laboral<sup>73</sup>.

Note-se que, independentemente de o despedimento coletivo não violar, *per se*, este princípio fundamental, como bem assinala Catarina Gomes Santos, corporiza “um conflito entre dois valores constitucionalmente protegidos: a liberdade de empresa (art. 61.º da CRP) e a segurança no emprego (art. 53.º da CRP)”<sup>74</sup>. Tal determina a necessidade de observar particular sensibilidade na hora de legislar sobre matérias atinentes a esta modalidade de despedimento, com respeito pelo princípio da proporcionalidade na sua tríplice vertente<sup>75</sup>, como decorre do art. 18.º, 2 CRP<sup>76</sup>, com independência relativamente a ““ventos de mudança” de natureza política e económica”<sup>77</sup>.

No seguimento do acima exposto, tendemos a concordar com a doutrina crítica do regime da presunção em causa, entendendo que estamos a lidar com normas que impactam diretamente direitos fundamentais, inerentemente inalienáveis e inarredáveis, tanto pelo legislador como pelo próprio trabalhador<sup>78</sup>. Atentando no entendimento adotado pela jurisprudência relativamente à questão da constitucionalidade, verificamos,

---

subordinado não se configuram como relações entre iguais e impõe ao legislador a obrigação de consagrar instrumentos que visem a estabilidade da posição do trabalhador na relação de emprego e a sua funcionalização aos interesses da entidade patronal”.

<sup>72</sup> Atente-se no Ac. TRE 16/06/2011 (Paulo Amaral), onde se afirma: “A aceitação do despedimento pelo trabalhador (...) valida a decisão da entidade patronal, mesmo que esta fosse inválida”. Igualmente, relativamente a um despedimento por extinção de posto de trabalho, Ac. TRG 04/10/2018 (Eduardo Azevedo): “O recebimento da compensação pelo trabalhador faz presumir a aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho, independentemente deste poder enfermar, seja de vícios procedimentais, seja de vícios de natureza substantiva”.

<sup>73</sup> Para Leal Amado, “parece poder depreender-se que, ao menos em via de princípio, se a colocação da «compensação de antiguidade» à disposição do trabalhador despedido constitui um requisito indispensável, uma condição necessária para a licitude do despedimento, o recebimento de tal compensação pelo trabalhador perfila-se como condição suficiente para a respetiva licitude, como que sanando quaisquer vícios, procedimentais ou substanciais, de que este enferme” – AMADO (2023b), 400

<sup>74</sup> SANTOS (2023), 241

<sup>75</sup> De modo a respeitar tal princípio, as medidas a adotar deverão ter em conta 3 subprincípios: o da (i) adequação (em que “está em causa a *eficácia* da medida legislativa” – MIRANDA (2012), 274), (ii) exigibilidade/necessidade (atinentes à sua “*eficiência* comparada com outros meios” – MIRANDA (2012), 275) e (iii) proporcionalidade em sentido restrito (devendo ocorrer uma “*ponderação de bens*” – MIRANDA (2012), 277)

<sup>76</sup> Consagrando-se direitos laborais dos trabalhadores na CRP, estes “adquirem uma *dimensão objectiva*, que implica uma nova concepção da empresa (...), em que o empresário-empregador encontra importantes restrições no seu *poder de direcção*, na *liberdade de empresa* e na *liberdade negocial* e em que os trabalhadores deixaram de ser meros sujeitos passivos de uma organização alheia.” – CANOTILHO (2007), 705

<sup>77</sup> AMADO (2023c), 1270 (anotação por Catarina Gomes Santos)

<sup>78</sup> “Julga-se que nem o trabalhador pode renunciar, validamente, ao direito de impugnar judicialmente esse despedimento, nem o legislador pode, legitimamente, organizar semelhante renúncia – ou não estivessem aqui em jogo direitos tão fundamentais como o direito a não ser despedido sem causa juridicamente bastante e o direito de acesso aos tribunais” – AMADO (2023b), 401

porém, que as decisões judiciais, tanto no domínio da LCCT<sup>79</sup> como já no âmbito do Código do Trabalho<sup>80</sup>, propendem para a constitucionalidade das normas em causa.

Destarte a pertinência destas críticas, certo é que hoje esta questão reconduz-se apenas ao plano da discussão académica, encontrando-se a constitucionalidade pacificada no nosso ordenamento por força de um acórdão do TC. De facto, no seguimento de um pedido apresentado por um grupo de deputados do Partido Comunista Português (que veio a originar o Processo n.º 134/89), o TC foi chamado a pronunciar-se acerca desta questão, vindo a proferir, a 31/10/1995, o Ac. n.º 581/95. Ora, tendo tido oportunidade de ir ao encontro das críticas apontadas pela doutrina, o TC fica aquém das expectativas, pronunciando-se pela não desconformidade constitucional das aludidas normas – vejamos de que modo este construiu o seu entendimento.

No âmbito do dito processo foi requerido ao TC que declarasse a inconstitucionalidade com força obrigatória geral de todas as normas do DL n.º 64-A/89, de 27/02. Particularmente quanto ao art. 25.º, 1 LCCT, é argumentado que, ao proibir os trabalhadores que aceitaram o despedimento de recorrer à suspensão judicial do despedimento, estar-se-ia a violar o direito fundamental de acesso ao direito e aos tribunais. No pedido apresentado, são realçadas as situações em que existe falta de esclarecimento ou coação do trabalhador, situações em que é particularmente gritante a desadequação desta solução face à assimetria da relação laboral.

Esta argumentação não colhe porém acolhimento por parte do TC, que vem a decidir que a norma não está ferida de inconstitucionalidade, assentando a sua conclusão no princípio jurídico do *venire contra factum proprium*<sup>81</sup>, que entende que seria violado se se permitisse a um trabalhador que havia aceitado o seu despedimento recorrer à suspensão do despedimento. Referindo-se às circunstâncias particulares da falta de esclarecimento ou coação do trabalhador, o Tribunal refuta igualmente a violação da CRP neste contexto, dado sempre assistir ao trabalhador o direito a requerer a suspensão do despedimento nos casos em que a sua aceitação enferme de invalidez (por erro, dolo ou coação, nos termos dos arts. 252.º ss CC).

---

<sup>79</sup> Atente-se no Ac. STJ 29/01/2003 (Emérico Soares): “temos como certo que a afirmada violação dos referidos preceitos constitucionais não ocorre”.

<sup>80</sup> Acs. TRG 02/06/2016 (Manuela Fialho) e STJ 16/11/2017 (Ferreira Pinto), que concluem com um juízo de não inconstitucionalidade da presunção do art. 366.º CT.

<sup>81</sup> Este consiste numa forma de abuso de direito em que “foi adotado pelo titular do direito um comportamento positivo no sentido de ele já não o querer invocar com a consequência de disposições correspondentes da outra parte que, em virtude deste comportamento, confiou e acabou por se sentir livre da obrigação ou sujeição” – HÖRSTER (2019), 306

Note-se, no entanto, que esta decisão não foi unânime, realçando-se o voto de vencido de Armindo Ribeiro Mendes, que entende que a norma em causa viola os arts. 18.º, 2 e 20.º CRP. Relembrando o papel do Direito do Trabalho na proteção do trabalhador no âmbito de uma relação jurídica implicitamente desigual, declara o conselheiro que é “inaceitável” negar ao trabalhador acesso à suspensão do despedimento com base num suposto *venire contra factum proprium*, particularmente considerando que o trabalhador estará, frequentemente, numa “situação de perturbação, de coação ou de temor reverencial”.

### **Uma (breve) saída de cena e o regresso ao palco: a Lei n.º 32/99, de 18/05 e o CT03**

Eis que, com a entrada em vigor da Lei n.º 32/99<sup>82</sup>, se dá uma reviravolta: a supressão por completo da presunção. Este é, no entanto, um período de muito curta duração e, com a entrada em vigor do CT03, por força da Lei n.º 99/2003, de 29/08, repristina-se a presunção que tanta celeuma havia suscitado aquando da LCCT.

Ora, com este diploma opera-se uma mudança fundamental na formulação da presunção. Se antes se dizia que o recebimento pelo trabalhador da compensação “vale como aceitação do despedimento”, com o CT03, preceitua o art. 401.º, 4 que “presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação”. Esta alteração não é meramente semântica, tendo grande relevância para a interpretação da natureza jurídica da presunção. Assim, se na vigência da LCCT o entendimento maioritário ia no sentido de considerar esta presunção inilidível, com esta nova redação, o legislador não deixa margem para dúvidas, passando a ser amplamente reconhecido o carácter ilidível da mesma, por força do art. 350.º, 2 CC, e como decorre da Proposta de Lei N.º 29/IX, que aprova o CT03<sup>83</sup>.

Esta redação vem, no entanto, suscitar um novo problema. Abrindo a porta à ilisão da presunção, o legislador não fornece qualquer pista quanto à efetivação da mesma. No meio desta incerteza, nascem dois entendimentos. Para a doutrina maioritária, para afastar

---

<sup>82</sup> A propósito das alterações operadas pela Lei n.º 32/99, Lobo Xavier levanta questões de constitucionalidade, “levando em conta os precedentes e a sua tramitação” – XAVIER (2000), 114

<sup>83</sup> Do ponto 3.4. da sua exposição de motivos, que elenca as alterações a efetuar por via do CT2003, consta o “Estabelecimento da presunção ilidível de que, no despedimento colectivo, o trabalhador, quando recebe a compensação, aceita a cessação do contrato”.

a presunção, bastaria que o trabalhador declarasse, aquando do recebimento da compensação, que este não equivalia à aceitação do despedimento. Já no entendimento de um outro setor e da jurisprudência maioritária, a ilisão implicava a devolução pelo trabalhador do montante. Analisemos com maior detalhe cada uma das posições.

Para Leal Amado, defensor do primeiro destes entendimentos, a ilisão da presunção poderia efetivar-se “através de qualquer meio probatório legalmente admissível”<sup>84</sup>, o que abrangeria uma declaração (expressa e formal) do trabalhador no sentido de que o recebimento da compensação não correspondia a uma aceitação do despedimento promovido. De modo a sustentar o seu entendimento, o autor apoia-se, desde logo, na noção legal de presunção. Preceitua o art. 349.º CC que “presunções são as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”. Ora, a partir do momento em que o trabalhador emite a comunicação acima descrita, deixa de se poder inferir de um facto desconhecido um facto conhecido, deixando de existir o *animus* do trabalhador no sentido de aceitar o despedimento (que seria o facto desconhecido em questão). De notar que autores como Monteiro Fernandes<sup>85</sup>, Pedro Furtado Martins<sup>86</sup>, Milena Rouxinol<sup>87</sup> e Antero Veiga<sup>88</sup> entendem (embora já no âmbito do CT09) que não há razões para que essa declaração não possa também revestir um carácter tácito (como, de resto, já igualmente defendido nos nossos tribunais, a saber, numa decisão de 06/04/2011<sup>89</sup>). Já Vaz Marecos partilha do posicionamento de Leal Amado, referindo-se a uma declaração expressa.

A verdade é que a jurisprudência maioritária, particularmente, a exarada pelo STJ, não acompanhava o entendimento deste setor doutrinal, defendendo que a ilisão da presunção exigia a entrega ou colocação à disposição do empregador da compensação. Atentando nalguma jurisprudência paradigmática produzida durante este lapso temporal, começamos por mencionar um acórdão do STJ datado de 09/12/2010<sup>90</sup> onde se reconhece

---

<sup>84</sup> AMADO (2016), 96. Igualmente, XAVIER (2012), 91: “O CT/2003 (...) permitia que se afastasse essa presunção por qualquer meio, provando o contrário (subentenda-se a não aceitação do despedimento). Assim, por exemplo, era possível ao trabalhador conservar no seu património a compensação e provar que não aceitara o despedimento (v.g., pela comunicação contemporânea ao empregador de que não podia ser interpretado o recebimento como aceitação do despedimento e que se reservava o direito de o impugnar)”.

<sup>85</sup> FERNANDES (2023), 737

<sup>86</sup> MARTINS (2017), 394

<sup>87</sup> ROUXINOL (2017), 9

<sup>88</sup> VEIGA (2019), 19

<sup>89</sup> Ac. TRL (Leopoldo Soares): “Consagrando o artº 401º, nº 4 do Cód Trab. uma presunção *juris tantum*, a prova em contrário pode consistir numa qualquer declaração do trabalhador, feita até ao momento do recebimento da compensação, no sentido da não aceitação do despedimento, a qual, não estando sujeita a forma especial, pode ser expressa ou tácita.”

<sup>90</sup> Sousa Grandão

que, ao abrigo do CT03, a prova de que a aceitação da compensação não equivale a uma aceitação do despedimento era possível “por qualquer meio probatório legalmente admissível”. No entanto, afirma-se logo de seguida que “para tanto, não basta a simples declaração do trabalhador no sentido de que questiona a compensação disponibilizada, nem, muito menos, uma ulterior instauração da acção de impugnação do despedimento, sendo, antes, necessário que a declaração repulsiva da compensação, por banda do trabalhador, seja acompanhada de comportamentos com ela compatíveis, não podendo aceitar-se, por regra, que o trabalhador venha a dispor da compensação em seu proveito”<sup>91</sup>.

Na mesma linha, realçamos um acórdão do STJ de 03/04/2013<sup>92</sup> (cuja situação em apreço se encontrava ao abrigo do CT03), que estabelece que “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”.

Partindo desta decisão, destacamos um argumento recorrentemente utilizado pelo STJ: a convocação do princípio da boa-fé (que, como decorre da lei<sup>93</sup>, deve pautar a relação entre as partes da relação jus-laboral). Aludindo a este princípio, o Tribunal é da opinião que a aceitação da compensação pelo trabalhador simultaneamente com uma declaração de não aceitação do despedimento atenta contra este princípio daí que, muitas vezes, adote formulações como “comportamentos com ela compatíveis”<sup>94</sup> ou “comportamento consentâneo com a vontade que inicialmente assumira”<sup>95</sup>, quando se refere à obrigatória devolução da compensação. Lê-se assim neste acórdão que “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. (...) Esta disponibilização também exige boa fé por

---

<sup>91</sup> No mesmo sentido: Acs. STJ 27/03/2014 (Melo Lima), STJ 16/06/2015 (Melo Lima), STJ 13/10/2016 (Gonçalves Rocha), TRP 09/12/2008 (Albertina Pereira), TRL 15/07/2015 (Isabel Tapadinhas)

<sup>92</sup> Leones Dantas

<sup>93</sup> No âmbito do CT03, este princípio encontrava-se consagrado no art. 119.º, 1, que lia “O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé”, atualmente no art. 126.º, 1 CT.

<sup>94</sup> Ac. STJ 09/12/2010 (Sousa Grandão)

<sup>95</sup> Ac. STJ 17/06/2010 (Mário Pereira)

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 retenção da compensação por parte do trabalhador quando não concorde com o despedimento colectivo de que é objecto seria manifestamente contrária ao princípio da boa fé (...).”

Em comentário a um acórdão do STJ de 13/10/2016<sup>96</sup> (que subscreve na íntegra o entendimento vertido neste aresto) Leal Amado expõe, sem reservas, as suas críticas ao mesmo, posicionamento que acompanhamos. Desde logo, quanto à caracterização da disponibilização da compensação pelo empregador como manifestação de boa-fé, o autor relembra que esta disponibilização, que parece aqui encarada como uma liberalidade, nada mais é que o cumprimento de um dever legal do empregador, sendo essa disponibilização um requisito de licitude do despedimento<sup>97</sup>. Já relativamente à invocação da boa-fé por parte do trabalhador, o autor resgata as críticas apontadas à presunção, na medida em que não se vislumbra de que modo a manutenção de um montante a que este trabalhador (quase) sempre teria direito contende com o princípio da boa-fé, desde que comunicasse ao empregador a sua intenção de impugnar o despedimento.

Ora, se ao nível do STJ podemos falar de uma unanimidade de posicionamento, não é possível afirmar o mesmo relativamente à 2.ª instância. De facto, durante a vigência do CT03, encontramos decisões “contracorrente” que, cotejando a solução prevista no CT03 com a subsequentemente adotada no CT09, entendem que a entrega ou colocação à disposição apenas surge como requisito obrigatório de ilisão da presunção ao abrigo do 2.º diploma. Afirma-se, assim, neste sentido, em duas decisões do TRL, que “para ilidir a presunção decorrente da aceitação da compensação não é exigível que o trabalhador entregue ou ponha por qualquer forma à disposição do empregador a compensação, exigência que só foi introduzida pelo nº 5 do art. 366º. do Código do Trabalho de 2009 (...) bastando uma pronúncia efectiva do trabalhador relativamente ao recebimento da compensação”<sup>98</sup> e que “Face ao CT de 2003 não é exigível a devolução da compensação para afastar a presunção de aceitação do despedimento (tal exigência só foi introduzida

---

<sup>96</sup> Gonçalves Rocha

<sup>97</sup> “não nos parece, pois, que se deva ver nesta disponibilização da compensação um qualquer sinal de boa-fé patronal, antes será um simples sinal de respeito pela lei, de que um dos vários requisitos de licitude do despedimento por causas objetivas foi preenchido” – AMADO (2016), 98-99

<sup>98</sup> 20/10/2010 (Isabel Tapadinhas)

pelo nº 5 do art. 366º do Código do Trabalho de 2009 (...)”<sup>99</sup>. É interessante notar, contudo, que ambos os relatores mudaram de opinião anos mais tarde, com Isabel Tapadinhas a subscrever o que havia sido dito no já mencionado acórdão do STJ de 03/04/2013 e Seara Paixão a afirmar que “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 actue de boa fé, assumindo um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora”<sup>100</sup>.

Encontramos igualmente decisões que classificariamos de “meio-termo” que, adotando a posição de princípio de que a melhor forma de ilidir a presunção será em regra, a devolução da compensação, relevam, contudo, a situação socioeconómica do trabalhador, considerando a presunção ilidida mesmo que na ausência de devolução. Neste sentido, começa Maria João Romba, num acórdão do TRL de 17/03/2010, por afirmar: “Uma declaração do próprio interessado que não lhe é desfavorável, não faz prova plena contra ele, mas apenas se se tratar de um facto que lhe é desfavorável. A melhor forma de ilidir a presunção de aceitação seria a devolução do valor da compensação”. No entanto, afirma de seguida que “A A., todavia, alega que só recebeu a compensação porque sem ela a sua vida familiar sofreria graves percalços, pois tendo a seu cargo e do marido dois filhos menores e a mãe, o vencimento do marido é insuficiente para prover às necessidades da família. (...) Embora se possa contrapor que a A. sempre iria receber subsídio de desemprego, sabemos que este seria de valor bastante inferior à respectiva retribuição (...) pelo que, neste circunstancialismo e tratando-se de prova sujeita ao princípio da livre apreciação, entendemos que a declaração da A. dirigida à R. no momento em que recebeu a compensação, face ao motivo por que não procedeu à respectiva devolução, é suficiente para considerar ilidida a presunção de que não aceitou o despedimento”.

## **O enredo adensa-se: o CT09 e alterações subsequentes**

Perante este vazio quanto ao modo de ilisão da presunção, com a entrada em vigor do CT09 por força da Lei nº 7/2009, de 12/02, vem a ser aditado ao art. 366.º CT o n.º 5,

---

<sup>99</sup> 23/06/2010 (Seara Paixão)

<sup>100</sup> Ac. TRL 10/04/2013

onde se lê: “A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida”, indo o legislador ao encontro do já defendido, ao abrigo do CT03, pela maioria da doutrina e jurisprudência. Exige-se, portanto, a devolução da compensação, o que implica, à semelhança do ato de recebimento de compensação, uma conduta (de *facere* ou, com menor probabilidade, de *non facere*) por parte do trabalhador<sup>101</sup>.

No entanto, uma vez mais, a redação da norma não é de todo satisfatória, suscitando-se dúvidas quanto ao modo como se deve interpretar a expressão “em simultâneo”: que atos são estes a praticar “em simultâneo”? E o que significa essa simultaneidade? A expressão foi amplamente interpretada como uma exigência de simultaneidade de atos, ficando clara com o aditamento do n.º 5 a necessidade de dois atos concomitantes. Se decorre da letra da lei que um dos atos deverá ser a devolução da compensação, não é porém evidente qual o segundo ato a praticar em simultâneo<sup>102</sup>.

Face ao silêncio do legislador, aventam-se no seio da doutrina várias hipóteses. Surge assim o entendimento dominante de que o segundo ato se esgotaria numa declaração do trabalhador de que a aceitação da compensação não equivalia a uma aceitação do despedimento (nos moldes já delineados na vigência do CT03) podendo tal declaração, no entendimento de certos autores<sup>103</sup>, consistir na simples instauração da ação de impugnação do despedimento, enquanto declaração tácita. Existem, porém,

---

<sup>101</sup> Notar que a lei não menciona apenas a entrega, mas também a colocação à disposição do empregador da compensação, prevenindo assim eventuais “manobras”, no sentido de este se furtar ao recebimento do montante. A este propósito, afirma Marecos que, por isso mesmo, “nada veda que o trabalhador proceda a transferência bancária para a conta bancária do empregador de onde, durante a pendência do contrato, foram sempre transferidas para a sua própria conta, a retribuição por aquele devida. Da mesma forma, poderá o trabalhador consignar em depósito a compensação” – MARECOS (2024), 1071

<sup>102</sup> Para Milena Rouxinol, este segundo ato será aquele que, verdadeiramente, operará a ilisão da presunção: “cremos que a norma atesta, justamente, o que afirmamos anteriormente: que a devolução da compensação não constitui, em si mesma, o ato de ilisão, embora tenha de o acompanhar” (ROUXINOL (2017), 9). Paula Quintas parece não partilhar deste entendimento, afirmando: “numa postura interpretativa unânime, entende-se que a entrega ou a colocação à disposição do empregador da compensação é a condição *sine qua non* para o ato presuntivo se ilidir” (QUINTAS (2021), 252)

<sup>103</sup> Diz-nos Monteiro Fernandes: “Esta [presunção], naturalmente, tem que cessar quando o trabalhador manifesta, inequivocamente (em particular, através da instauração de acção de impugnação, podendo também fazê-lo por simples comunicação ao empregador), a sua não-aceitação do despedimento” – FERNANDES (2023), 737. Defendendo a possibilidade de emissão de declaração tácita, afirma Rouxinol: “não nos parece é que tal declaração tenha de ser expressa. Nem a lei o exige (...) nem se nos afiguram razoáveis os resultados a que tal entendimento nos leva” (ROUXINOL (2017), 9)

igualmente autores, como Furtado Martins<sup>104</sup> ou Leal Amado<sup>105</sup>, que entendem que, para que a ilusão opere, basta a devolução da compensação, sem mais (ambos aconselhando, porém, que o trabalhador, em nome da prudência, emita uma declaração expressa no sentido de não aceitar o despedimento<sup>106</sup>).

Levantam-se também questões quanto ao prazo de restituição da compensação, sendo a lei igualmente omissa quanto ao mesmo. Esta questão colocava-se já no âmbito do CT03, com a maioria dos tribunais a entenderem que a devolução teria de ocorrer de forma imediata ou, nalgumas decisões mais “permissivas”<sup>107</sup>, no mais reduzido espaço temporal possível.

Face à nova redação do CT09, autores como Leal Amado<sup>108</sup>, Milena Rouxinol<sup>109</sup>, Antero Veiga<sup>110</sup>, Paula Quintas<sup>111</sup> e Lobo Xavier<sup>112</sup> admitiam a devolução até ao esgotamento do prazo de proposição da ação de impugnação do despedimento (ou de instauração da providência cautelar de suspensão do mesmo). Nas palavras de Antero Veiga, que subscrevemos, “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”<sup>113</sup>.

---

<sup>104</sup> “(...) julga-se que será 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 recusa ou a devolução da compensação ao empregador é suficiente para afastar a presunção, mesmo se não acompanhada de declaração expressa de oposição ao despedimento. (...) 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 a recusa de outro modo e comunique tal declaração ao empregador” – MARTINS (2017), 394

<sup>105</sup> “não se divisa, porém, com facilidade, a que *quid plus* a lei terá pretendido referir-se que possa ter a virtualidade de acrescentar algo de significativo no sentido da não aceitação do despedimento ao, já de si assaz concludente, ato de devolução da compensação” – AMADO (2023c), 1310-1311

<sup>106</sup> Afirma Furtado Martins: “a prudência aconselha que o trabalhador declare expressamente a não-aceitação do despedimento em comunicação dirigida ao empregador, ao mesmo tempo que devolve a compensação” – MARTINS (2017), 394. Igualmente, AMADO (2023c), 1311

<sup>107</sup> Como ex., veja-se o Ac. STJ 09/12/2010 (Sousa Grandão): “não sendo necessariamente exigível que o trabalhador devolva de imediato a verba disponibilizada – hipótese em que a própria disciplina legal não cobraria sequer aplicação por não ser de vislumbrar no caso, tão pouco, uma situação de recebimento – já não poderá aceitar-se, por regra, que o trabalhador venha a dispor da compensação em seu proveito”.

<sup>108</sup> AMADO (2023a), 250

<sup>109</sup> ROUXINOL, (2017), 14

<sup>110</sup> VEIGA (2019), 22

<sup>111</sup> QUINTAS (2021), 261

<sup>112</sup> XAVIER (2012), 92

<sup>113</sup> VEIGA (2019), 22

Esta construção não é, contudo, a que encontra maior acolhimento no seio da jurisprudência<sup>114</sup>, sendo criticada, entre outros, por Furtado Martins, para quem “esta leitura equivale a negar a presunção, retirando-lhe qualquer efeito útil no confronto com o simples decorrer do prazo de caducidade para agir judicialmente”<sup>115</sup>. Surge assim igualmente o entendimento, seguido pela jurisprudência maioritária ao abrigo do CT03, de que seria necessária uma devolução (quase) imediata do montante recebido (sem prejuízo da existência de uma situação de justo impedimento)<sup>116</sup>, devendo o trabalhador “recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo”<sup>117</sup>.

De modo a definir, *in casu*, o conceito de “prazo razoável” de devolução, revestirá especial importância o modo de disponibilização da compensação<sup>118</sup>. De facto, entendia-se, globalmente, que “a expressão “em simultâneo” (...) não afasta totalmente a hipótese de uma devolução posterior ao próprio momento em que a compensação é recebida”<sup>119</sup>. Assim, tendo sido o pagamento efetuado em numerário ou cheque, diretamente, a exigência da jurisprudência era maior que nos casos em que a colocação à disposição ocorrera por transferência bancária. No primeiro dos cenários, os tribunais tendiam a exigir uma devolução imediata<sup>120</sup>; já no segundo, a devolução deveria ocorrer no mais curto espaço de tempo possível, nomeadamente, assim que o trabalhador tomasse conhecimento de que o valor compensatório tinha sido creditado na sua conta<sup>121</sup>, sendo os tribunais particularmente exigentes quando haja ocorrido a comunicação pelo

---

<sup>114</sup> Em crítica direta a este entendimento, Ac. TRL 01/09/2015 (José Eduardo Sapateiro): “Os textos legais que a tal realidade respeitam não suportam minimamente uma interpretação que procure estabelecer o esgotamento dos prazos de caducidade das correspondentes impugnações judiciais (...) como limite máximo admissível para a restituição juridicamente eficaz, à entidade empregadora, da referida compensação por parte do trabalhador”.

<sup>115</sup> MARTINS (2017), 395

<sup>116</sup> Por ex., Ac. TRL 24/03/2021 (Eduardo Sapateiro), onde, apesar de entender que o prazo de devolução não deverá, em condições normais, ultrapassar 1 semana, afirma que deverão ser acauteladas “situações verdadeiramente excecionais, equiparadas ao justo impedimento do artigo 140.º do NCPC”.

<sup>117</sup> Ac. STJ 17/03/2016 (Ana Luísa Geraldes)

<sup>118</sup> A este respeito, MARTINS (2012), 363 e MARECOS (2024), 1071

<sup>119</sup> Ac. TRP 08/07/2015 (Maria José Costa Pinto)

<sup>120</sup> Crítico desta exigência, afirma Lobo Xavier: “Será uma posição extremista exigir ao trabalhador a devolução imediata da compensação para impedir que se estabeleça a presunção” – XAVIER (2012), 92

<sup>121</sup> Como ex., Ac. STJ 17/03/2016 (Ana Luísa Geraldes), de onde decorre que a devolução deverá ocorrer “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”.

empregador da data de depósito do montante na conta bancária (independentemente, por ex., da dificuldade de acesso do trabalhador à mesma<sup>122</sup>).

Como vimos acima, o prazo considerado razoável para devolver a compensação é um conceito bastante lato, tendo sido reputado irrazoável por exceder lapsos temporais tão díspares quanto 13 dias<sup>123</sup>, 47 dias<sup>124</sup>, 2 meses<sup>125</sup> ou 5 meses<sup>126</sup>, sem se afirmar, no entanto, qual o prazo, objetivamente, considerado aceitável. Em face desta situação, o silêncio do legislador revela-se particularmente pernicioso, conduzindo a uma grave falta de uniformidade na aplicação do direito. Sendo certo que os tribunais<sup>127</sup> têm vindo a afirmar a necessidade de ter em conta o caso concreto ao determinar este “prazo razoável”, a verdade é que, estando a apreciação do conceito dependente de interpretação casuística, o trabalhador encontrar-se-á sempre à mercê do entendimento seguido pelo tribunal que irá julgar o seu caso, podendo, no limite, duas situações semelhantes, na prática, terem desfechos diametralmente opostos.

Mais: a interpretação tradicional da expressão “em simultâneo” enferma, a nosso ver, de várias inconsistências. Por um lado, parece contraditório, retirando-se da expressão “em simultâneo” a exigência de simultaneidade temporal, admitir porém uma devolução dentro de um prazo razoável<sup>128</sup>. Por outro lado, quanto a situações em que se fala de “devolução imediata”, tal entendimento parece incompatível com a própria figura da presunção legal. Revisitando a definição legal de presunção (“ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”), e como bem

---

<sup>122</sup> Assim, Ac. TRL 21/03/2018 (Paula Santos): “Tendo o trabalhador conhecimento pela entidade patronal, desde 12 de Julho de 2017, que até ao dia 12 de Agosto ser-lhe-ia depositada a compensação, como o foi, a qual apenas devolve no dia 05 de Setembro de 2017, não logrou ilidir a presunção a que se refere o preceito legal citado, não justificando tal dilação, sem mais, o facto de alegadamente estar de férias e não ter acesso à sua conta bancária”.

<sup>123</sup> Ac. TRC 22/10/2021 (Jorge Manuel Loureiro)

<sup>124</sup> Ac. TRP 10/09/2018 (Paula Leal de Carvalho)

<sup>125</sup> Ac. TRP 14/05/2012 (Ferreira da Costa)

<sup>126</sup> Ac. TRP 05/02/2018 (Rita Romeiro)

<sup>127</sup> Destaque-se, novamente, o Ac. STJ 23/09/2020: “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”, devendo levar-se em consideração “todo o contexto dinâmico do caso concreto”.

<sup>128</sup> Afirma Leal Amado: “O que, cremos, não tem a mínima correspondência na letra da lei, nem obedece a qualquer racionalidade, é (...) interpretar o preceito como se o legislador previsse que o trabalhador despedido ia fazer uma coisa e o seu contrário, “em simultâneo”, isto é, “ao mesmo tempo” – receber a compensação e, simultaneamente, devolvê-la ao empregador, assim se presumindo e destruindo a aceitação do respetivo despedimento. E depois, como semelhante passe de mágica seria impossível, o que a jurisprudência faz é acabar por deixar cair a exigência de tal simultaneidade, passando a dizer que a devolução da compensação deve ser feita “no mais curto prazo”, “num prazo razoável”, etc. – e, com isto, aqui sim, chegamos a uma interpretação do “em simultâneo” sem qualquer correspondência na letra da lei...” – AMADO (2023a), 253

expõe Antero Veiga, “não pode presumir-se a aceitação (...) se o trabalhador não recebe a compensação, porque de imediato a não aceita, já que o facto conhecido de que se retira a presunção não ocorre”, criando-se, assim, com este entendimento da jurisprudência maioritária, uma “situação paradoxal”<sup>129</sup>. Em termos simples: não se pode devolver algo que não se chega sequer a receber (devendo o recebimento, de resto, ser interpretado nos moldes anteriormente aludidos, exigindo-se, designadamente, um comportamento volitivo do trabalhador)<sup>130</sup>.

Coloca-se uma última dúvida interpretativa: deveria o trabalhador, para ilidir a presunção, devolver apenas o valor correspondente à compensação, ou todo o montante pago pelo empregador no seguimento do despedimento coletivo, onde se incluem igualmente os créditos vencidos e os créditos exigíveis? A doutrina e a jurisprudência<sup>131</sup> vão no sentido de que o montante relevante para este efeito será somente o da compensação. Diz-nos Marecos que tal se deve, desde logo, ao facto de os restantes créditos sempre serem devidos ao trabalhador, decorrendo do despedimento enquanto declaração recetícia independente da aceitação do trabalhador<sup>132</sup>, relembrando igualmente a necessidade de considerar que o indivíduo em questão, tendo perdido a sua fonte de sustento, necessitará desses valores de modo a suprir as suas necessidades (especialmente considerando que, dado o art. 366.º, 5 CT, terá de abrir mão da compensação de modo a poder impugnar o despedimento<sup>133</sup>).

A redação dos n.ºs 5 e 6 do art. 366.º CT, após a entrada em vigor do CT09, vem a ser alterada por força da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e, mais tarde, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que vem introduzir a redação atual da norma.

---

<sup>129</sup> VEIGA (2019), 12

<sup>130</sup> A este respeito, ROUXINOL (2017), 12-13

<sup>131</sup> No Ac. TRL 24/09/2014 (Alda Martins): “Não estando discriminado o valor da compensação englobada nos créditos considerados a favor do trabalhador, o mesmo não estava sequer em condições de saber que quantia tinha que entregar ou pôr à disposição do empregador para ilidir a presunção legal de aceitação do despedimento, nos termos do n.º 6 do citado art. 366.º, sendo manifesta a má fé do empregador ao querer aproveitar-se do alegado incumprimento de tal ónus pelo trabalhador quando foi ele próprio que o inviabilizou”.

<sup>132</sup> “Sendo plenamente eficaz, uma das consequências do despedimento, independentemente da sua licitude ou ilicitude, é o direito do trabalhador ao pagamento da retribuição referente ao período do aviso prévio, ao pagamento das férias eventualmente vencidas e não gozadas e respectivo subsídio e das férias, subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado no ano da cessação, (...). Tratam-se portanto de créditos que o trabalhador sempre iria receber, independentemente até da cessação se dever a iniciativa do empregador, ou ter sido iniciativa do próprio trabalhador, nenhum motivo há para que o trabalhador não os receba e utilize como pretende” – MARECOS (2024), 1070

<sup>133</sup> MARECOS (2024), 1070-1071

As mudanças operadas pela primeira destas leis foram fortemente influenciadas pelo Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego<sup>134</sup>, que constitui “a verdadeira pauta orientadora (e, ao mesmo tempo, legitimadora) daquilo que veio a ser a reforma laboral de 2012”<sup>135</sup>. Ora, este previa a criação de um FCT ou ME, que serviria de “garantia parcial dos créditos dos trabalhadores e instrumento de aligeiramento do impacto na tesouraria das empresas da cessação de contratos por razão objectiva, nomeadamente nos despedimentos colectivos”<sup>136</sup>. Assim, no seguimento da consagração dessas figuras<sup>137</sup>, a redação do art. 366.º CT (no n.º 6) dada pela Lei n.º 23/2012 passa a fazer menção à possibilidade de entrega ou colocação à disposição da compensação a um “fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente”. De realçar que, com a entrada em vigor desta lei, operou-se uma diminuição dos montantes devidos a título de compensação por cessação da relação laboral. Não nos cabendo, no âmbito do presente estudo, deter-nos nesta decisão legislativa, é de mencionar que tal diminuição impactou a própria figura da compensação, ao contribuir para o comprometimento da sua tipicamente identificada função moderadora<sup>138</sup>.

Relativamente às mudanças operadas pela Lei n.º 69/2013, esta veio aditar ao art. 366.º, 4 CT a menção expressa à necessidade de ocorrência do pagamento da totalidade da compensação de modo que a presunção produza os seus efeitos. Embora tenhamos já tido oportunidade de mencionar que este era o entendimento dominante desde a criação da figura com a LCCT, é de louvar a iniciativa do legislador de tornar expressa esta exigência<sup>139</sup>. Adicionalmente, com esta Lei, elimina-se da norma relativa à ilisão da presunção a menção ao FCT ou ME.

---

<sup>134</sup> Acordo firmado em janeiro de 2012 em sede de concertação social, inspirando-se no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22/03/2011, que vem desenvolver as ideias apresentadas no Memorando de Entendimento assinado em maio do ano precedente pelo Governo e representantes do Fundo Monetário Internacional, da Comissão Europeia e do Banco Central Europeu. A este respeito, FERNANDES (2012), 547-549

<sup>135</sup> FERNANDES (2012), 549

<sup>136</sup> FERNANDES (2012), 550

<sup>137</sup> A regulamentação do FCT e ME, bem como do FGCT, ocorre com a Lei n.º 70/2013, de 30/08.

<sup>138</sup> Quanto a esta questão, afirmam Leal Amado e Catarina Gomes Santos que “a evolução recente do nosso ordenamento, diminuindo drasticamente o montante da referida compensação, implica, como é obvio, que esta função resultou comprometida.” – AMADO (2023a), 239

<sup>139</sup> Afirma-se no Ac. STJ 08/05/2024 (Domingos José De Moraes): “o pagamento da totalidade da compensação é condição *sine qua non* para que funcione a presunção de aceitação do despedimento (...) atenta a actual redacção dada ao n.º 3 do citado normativo pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto” e “assim, se dúvidas houvesse na interpretação da anterior redacção do n.º 3 do artigo 366.º do CT, quanto ao valor da compensação a pagar pelo empregador, foram dissipadas com a redacção dada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto”.

## ***Plot twist: uma inversão na jurisprudência***

Como mencionámos no capítulo anterior, a jurisprudência maioritária entendia que a devolução da compensação teria de ocorrer de forma quase imediata, no mais curto lapso de tempo possível. Começaram, porém, a surgir decisões<sup>140</sup> que admitiam um prazo de devolução mais alargado, mais concretamente, fazendo-o coincidir com a instauração do procedimento cautelar de suspensão do despedimento (nos termos do art. 386.º CT) ou da ação de impugnação do despedimento (de acordo com o art. 387.º, 2 CT), no seguimento do que vinha sendo defendido por parte da doutrina (destaque-se o posicionamento de Leal Amado, que entende que esta interpretação da presunção nada mais é que a “interpretação natural, declarativa”<sup>141</sup> da mesma).

No seguimento destas decisões, bem como de um rol de acórdãos de revista excepcional<sup>142</sup>, surge o AUJ n.º 7/2024<sup>143</sup>, cujo sumário preceitua: “Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão “em simultâneo” constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º”, cujo raciocínio analisaremos agora em maior detalhe.

O Tribunal começa por identificar a questão em causa (a aferição do prazo de devolução da compensação para efeitos de ilisão da presunção), deixando claro que a presunção surge, nos moldes atuais, com o CT09, aludindo à teoria do *venire contra factum proprium* como a que estaria na sua génese. Após este introito, o STJ chega ao busílis da questão: “se o trabalhador para ilidir a presunção de que aceitou o despedimento, tem que devolver em simultâneo a compensação recebida, importa questionar “em simultâneo” com quê, e, por conseguinte, até quando”. De modo a responder a essa dúvida, o Tribunal passa revista aos vários entendimentos existentes na doutrina e jurisprudência. Focando-nos na análise feita à jurisprudência, o STJ começa por evidenciar o posicionamento maioritário, aludindo, contudo, à existência de decisões

---

<sup>140</sup> Entre outros, Acs. TRG 01/07/2021 (Vera Maria Sottomayor), TRP 09/10/2023 (Paula Leal De Carvalho), STJ 24/01/2024 (Domingos José De Morais), TRE 25/01/2024 (Emília Ramos Costa)

<sup>141</sup> AMADO (2023a), 252

<sup>142</sup> A saber, Acs. STJ 17/03/2022 (Paula Sá Fernandes), 12/10/2022 (Domingos José De Morais), 01/02/2023 (Mário Belo Morgado)

<sup>143</sup> Ac. STJ 17/04/2024 (Júlio Gomes)

em que se interpretou a norma como permitindo a devolução até à data da impugnação do despedimento, mencionando dois acórdãos que iremos analisar brevemente.

Começemos pelo Ac. TRG 01/07/2021, relatado por Vera Maria Sottomayor. Nesta decisão adere-se à tese já defendida por Antero Veiga, na medida em que, e citando a decisão, “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 (...) que a lei lhe faculta para ponderar quanto a avançar ou não para a impugnação da regularidade e licitude do despedimento”, mencionando-se, ainda o facto de, recorrentemente o empregador, no momento da cessação do vínculo laboral, fazer um pagamento “em bloco”, dificultando a tarefa de isolar os montantes correspondentes à compensação. Assim, interpreta o tribunal que “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”, sendo que, portanto, “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”.

Passando a analisar o Ac. TRE 23/09/2021, relatado por Mário Branco Coelho, verificamos que este subscreve as críticas tecidas por certa doutrina relativamente à constitucionalidade do regime nos moldes em que é comumente interpretado, afirmando que “conduz a resultados de duvidosa conformidade constitucional, por violação dos princípios da segurança no emprego e da tutela jurisdicional efectiva”. Assim, conclui que o comportamento da trabalhadora (que havia devolvido a compensação na data da audiência de partes) se revelava suficientemente idóneo para afastar a presunção.

Retomando o nosso percurso pelo AUJ, este aborda a diversidade de entendimentos no seio do próprio STJ, que, tendo durante um lapso de tempo considerável seguido o entendimento “tradicional”, começou a exarar decisões mais permissivas, que têm em conta o caso concreto (como o Ac. de 23/09/2020 ao qual aludimos anteriormente), tendo igualmente exarado decisões (como a de 12/10/2022, de

Domingos José De Moraes<sup>144</sup>) no sentido de que a devolução seria, para efeitos de ilusão, admissível “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”, e em que se afirma que “fixando a lei laboral apenas dois procedimentos de reacção em juízo do trabalhador à comunicada decisão de despedimento por parte do empregador, (...), 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”.

Aqui chegado, o STJ conclui assim que a devolução poderia ocorrer até à instauração do procedimento cautelar ou da ação de impugnação do despedimento, que será assim o 2.º ato a praticar “em simultâneo”, entendendo que esta é a única interpretação consentânea com a estipulação de um prazo de impugnação do despedimento de 6 meses<sup>145</sup> e a que melhor acautela a certeza e previsibilidade jurídicas, o direito de acesso à justiça e a teleologia do preceito.

De notar que é necessário atender aos limites estabelecidos por este entendimento, particularmente dado o conteúdo do art. 387.º, 1 CT, de onde decorre a oposição ao despedimento mediante apresentação de requerimento em formulário próprio. Assim, a devolução da compensação deverá ocorrer até ao momento dessa apresentação, independentemente de ainda não ter sido apresentado o articulado motivador do empregador, como explicitamente afirmado num acórdão do TRP<sup>146</sup> onde, não obstante se demonstrar apoio à tese de Lobo Xavier que permitira tal situação<sup>147</sup>, se conclui que tal entendimento não será consentâneo com o elemento literal.

---

<sup>144</sup> Citando a decisão: “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”.

<sup>145</sup> A este respeito, questiona o tribunal: “Na verdade, para que serve conceder ao trabalhador seis meses para impugnar judicialmente o despedimento coletivo se, a final, quando receba (...) a compensação (...) tenha que decidir em alguns poucos dias se o vai ou não impugnar, porque nesses poucos dias teria que devolver a compensação recebida?”

<sup>146</sup> 20/05/2024 (Rui Penha)

<sup>147</sup> “É certo que, como se referiu acima, citado no mencionado acórdão desta Secção Social de 9 de Outubro de 2023, Bernardo da Gama Lobo Xavier, (...), vem defender que “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. 98º-J do CPT) e as coisas podem ficar por aí (art. 98º-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”. Porém, tal entendimento, não se coaduna com a redacção do nº 1 do art. 387º do

## **Cai o pano? A potencial revogação da presunção e soluções *de iure condendo***

Embora esta nova interpretação jurisprudencial tenha vindo mitigar a insegurança jurídica decorrente da existência de diferentes entendimentos relativamente à norma que prevê a compensação<sup>148</sup>, e tenha vindo possibilitar ao trabalhador tomar uma decisão mais ponderada (e quiçá, juridicamente aconselhada), ficam no entanto por resolver vários dos problemas advenientes da exigência de devolução da compensação para reagir ao despedimento, continuando a não estar acautelada, desde logo, a (previsivelmente precária) situação económica do trabalhador após o despedimento.

Daí que, ao longo dos anos, vários autores tenham vindo a defender que só a simples revogação da presunção acautelaria verdadeiramente os direitos do trabalhador. Neste sentido, têm vindo a pronunciar-se, entre outros, Milena Rouxinol<sup>149</sup>, Paula Quintas<sup>150</sup> e Leal Amado<sup>151</sup>, sendo de destacar que o posicionamento deste último (juntamente com Catarina Gomes Santos) foi já reiterado após os já acima referidos arestos inovadores (particularmente, o Ac. STJ de 12/10/2022)<sup>152</sup>. Referindo-se à alteração legislativa operada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, afirma Catarina Gomes Santos que esperava que o legislador “tivesse feito eco destes “ventos de mudança” e revogado os n.ºs 4 e 5 do art. 366.º do CT, o que, lamentavelmente, não sucedeu”<sup>153</sup>.

A potencial revogação da norma foi por diversas vezes alvo de debate na Assembleia da República, por força de projetos de lei apresentados pelo Bloco de Esquerda<sup>154</sup>. Denunciando a presunção enquanto “cláusula amordaçante dos

---

Código do Trabalho, do qual consta que a oposição ao despedimento se faz mediante a apresentação do respectivo requerimento em formulário”.

<sup>148</sup> A título de ex., atente-se nos Acs. TRG 03/10/2024 (Antero Veiga) e STJ 05/06/2024, decisões que, tomadas após a publicação do AUJ, remetem simplesmente para o mesmo, não procedendo à “clássica” revisão dos entendimentos divergentes relativos a este tópico.

<sup>149</sup> ROUXINOL (2017), 8

<sup>150</sup> QUINTAS (2021), 259

<sup>151</sup> AMADO (2016), 102

<sup>152</sup> “a nosso ver, é uma lástima que, tantos anos volvidos, num quadro político e parlamentar substancialmente alterado, estas iníquas normas resistam” – AMADO (2023a), 254

<sup>153</sup> SANTOS (2023), 266. Na mesma esteira, Milena Rouxinol: “Apesar da latitude da Agenda do Trabalho Digno (...) o documento é omissivo relativamente a uma matéria cuja regulação atual me suscita as maiores reservas.” – em <https://eco.sapo.pt/opiniaio/a-presuncao-de-aceitacao-do-despedimento-mas-e-boas-noticias/>

<sup>154</sup> Salientamos os Projetos de Lei n.º 905/XIII/3.<sup>a</sup>(de 30/05/2018), n.º 704/XIV/2.<sup>a</sup> (de 26/02/2021), n.º 162/XV/1.<sup>a</sup> (de 17/06/2022) e, mais recentemente, após a Lei n.º 13/2023, n.º 986/XV/2.<sup>a</sup> (de 13/12/2023).

trabalhadores”, este propôs a revogação da mesma, com o apoio de Luísa Guimarães, inspetora-geral do Trabalho à data que, ouvida a propósito do projeto de lei de 2018, afirmou que a presunção “poderia eventualmente constituir um entrave ao exercício de um direito que lhe [ao trabalhador] é garantido por lei”<sup>155</sup>. No entanto, apesar de o projeto ter sido aprovado na generalidade, a revogação da norma foi travada na especialidade. Não obstante os projetos de lei apresentados nos anos subsequentes, a verdade é que essas iniciativas acabaram por ser infrutíferas, mantendo-se em vigor a presunção nos moldes em que sempre existira.

Encontramos no seio da doutrina outras propostas, de *iure condendo*, que não a de revogação da norma. Assim, destacamos a construção de Lobo Xavier, que propõe encarar a compensação em “duas tranches”, reconduzindo-se a uma dupla função da compensação em causa: uma função reparadora, de ressarcimento do trabalhador pela perda do emprego e antiguidade, e uma função de “eliminação de um “custo de transacção””<sup>156</sup> para o empregador, servindo de “seguro de impugnabilidade”<sup>157</sup>. O autor sugere assim que, para efeitos da presunção, deveria ter-se em conta apenas a segunda tranche da compensação, “contrapartida pelo facto de o empregador ficar seguro de o trabalhador aceitar o despedimento”, que se venceria “findo o prazo de impugnação, se o despedido anuisse em não contestar”<sup>158</sup>, correspondendo a outra componente da compensação aos valores aos quais o trabalhador sempre terá direito por força do despedimento. Apesar de reconhecermos o mérito desta construção, que pretende acautelar os interesses de ambos os lados da relação jurídico-laboral, temos contudo dúvidas relativamente à aplicabilidade prática da mesma, ficando por explicar quem deveria definir o montante afeto a cada uma das “tranches” compensatórias.

Parece-nos que uma outra solução mitigadora poderia passar pela implementação de um dever de informação ao empregador, que deveria advertir o trabalhador de que, ao aceitar a compensação, estaria a abdicar do seu direito de impugnar judicialmente o despedimento, sob pena de, furtando-se o empregador a esse dever, o despedimento não ser considerado válido. Ainda assim, esta não seria uma solução completamente satisfatória. Por um lado, a prova de que tal advertência não ocorrera seria difícil.

---

<sup>155</sup> Em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/act-defende-proposta-que-facilita-contestacao-de-despedimentos-em-tribunal>

<sup>156</sup> XAVIER (2012), 99

<sup>157</sup> XAVIER (2012), 85

<sup>158</sup> XAVIER (2012), 85

Ademais, mesmo que se exigisse que o trabalhador declarasse por escrito que tinha sido informado, haveria sempre o risco de tal declaração ser emitida sob coação.

Fazendo uma brevíssima incursão pelo ordenamento alemão, destacamos a forma como este parece ter tentado atingir a tão desejada “conciliação de interesses”. Embora a lei alemã não preveja qualquer compensação pelo despedimento coletivo nos moldes da existente entre nós, encontra-se contudo prevista uma indemnização a favor do trabalhador que não impugne o despedimento. Assim, neste ordenamento, caso o trabalhador deixe passar o prazo de impugnação do despedimento (note-se, de apenas 3 semanas) sem intentar qualquer ação, determina a Lei de Proteção do Emprego (KSchG), na sua norma §1a, aplicável ao que designaríamos entre nós como despedimento por razões objetivas, que o mesmo terá direito “a uma compensação correspondente a quinze dias de retribuição bruta, na qual se incluem, todos os complementos salariais que o trabalhador auferir de modo regular, em dinheiro ou em espécie. A compensação é calculada por cada ano de antiguidade ou fração do ano, desde que superior a seis meses”<sup>159</sup>. Caberá assim ao empregador, na declaração de despedimento, informar o trabalhador que este poderá, após esse lapso temporal e o prazo para o aviso prévio, reivindicar essa indemnização. Embora, quanto a nós, este instituto seja igualmente criticável, parecendo pôr em causa o direito de acesso aos tribunais, a verdade é que esta solução, ao contrário da prevista na lei portuguesa, tem a vantagem de não implicar que o trabalhador devolva ao empregador um montante seu por direito, não acarretando as dificuldades probatórias decorrentes de uma presunção legal.

---

<sup>159</sup> CAMPOS (2014), 72

## **Epílogo: conclusão**

Aqui chegados, cumpre-nos tecer algumas considerações sobre esta problemática presunção e refletir sobre o seu futuro no ordenamento juslaboral.

Primeiramente, gostaríamos de juntar a nossa voz ao coro de críticas que tem vindo a ser dirigido à presunção de aceitação do despedimento. Parece-nos patente que esta contende com diversos direitos essenciais do trabalhador num momento de particular vulnerabilidade, afigurando-se-nos a posição de passividade do legislador perante os seus efeitos perniciosos particularmente desapontante em face da posição de maior proteção do trabalhador que este tem vindo a adotar nas mais recentes alterações legislativas.

Além disso, não obstante reconhecermos a “botija de oxigénio” que o AUJ representou para o trabalhador, consolidando um entendimento mais abrangente relativamente ao modo de ilidir a presunção, a verdade é que, em face da essencialidade dos direitos em causa, parece-nos impor-se ir mais além, através de uma intervenção legislativa. Por mais louvável que seja a posição expressada no referido acórdão, este nada mais representa, para todos os efeitos, que uma bússola interpretativa. Por isso mesmo, deixar a cargo da jurisprudência decidir a forma e prazo de ilisão da presunção acarreta um grau de insegurança jurídica que nos parece desproporcionado. Cremos, portanto, que a única solução verdadeiramente consentânea com o *animus* protetor da legislação laboral seria uma alteração da própria norma consagradora da presunção, nomeadamente mediante a revogação, *tout court*, da mesma.

Encerramos, assim, as nossas conclusões com o desejo de que o último ato desta presunção não tenha sido esta inflexão na interpretação da jurisprudência, aguardando expectantes por novos desenvolvimentos nesta matéria.

## Bibliografia

- AMADO, João Leal (2021), “A compensação pelo despedimento e a sua abtrusa devolução ao empregador: quando?”, *Questões Laborais*, ano XXVIII, n.º 59, p. 197-223
- AMADO, João Leal, Catarina Gomes Santos (2023a), “A compensação pelo despedimento, a presunção de aceitação deste e a obrigatória devolução daquela: algumas considerações em torno da jurisprudência recente”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano III, n.º 4, p. 237-401
- AMADO, João Leal (2023b), *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra
- AMADO, João Leal, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira (2023c), *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra
- AMADO, João Leal (2003), “O despedimento, a compensação, a recepção desta e a aceitação daquele”, *Questões Laborais*, ano X, n.º 21, p. 109-111
- AMADO, João Leal (2016), “Receber e aceitar: em torno de presunções legais, orientações jurisprudenciais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, p. 85-102
- CAMPOS, Paulo Alexandre da Silva (2014), *A compensação por despedimento*, Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Escola de Lisboa, Lisboa, consultada em <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/16428>
- CANOTILHO, J. J. Gomes, Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I – artigos 1.º a 107.º, 4.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora, Coimbra
- FERNANDES, António Monteiro (2012), “A Reforma Laboral de 2012, Observações em Torno da Lei 23/2012”, *Revista da Ordem dos Advogados*, n.ºs 2/3, Lisboa, p. 545-573
- FERNANDES, António Monteiro (2023), *Direito do Trabalho*, 22.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra
- FERNANDES, Francisco Liberal (2013), “Sobre a presunção de aceitação do despedimento colectivo no Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, ano XX, n.º 41, p. 7-15
- GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra
- GOMES, Maria Irene (2013), “Compensação a Três Tempos ou... talvez Não”, *Questões Laborais*, ano XX, n.º 43, p. 233-249

LEITE, Jorge (2013), “A reforma laboral em Portugal”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto*, p. 2-36, consultado em <https://research.ulusofona.pt/pt/publications/a-reforma-laboral-em-portugal-7>

MARECOS, Diogo Vaz (2024), *Código do Trabalho – Comentado*, 6.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra

MARTINEZ, Pedro Romano (2023), *Direito do Trabalho*, 11.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra

MARTINS, Pedro Furtado (2012), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.<sup>a</sup> Edição, Principia, Cascais

MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.<sup>a</sup> Edição, Principia, Cascais

MIRANDA, Jorge, Rui Medeiros (2017), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 2.<sup>a</sup> Edição, Universidade Católica Editora, Lisboa

NETO, Abílio (2010), *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar: anotados*, 2.<sup>a</sup> Edição, Ediforum, Lisboa

QUINTAS, Paula (2021), “Entendimento Jurisprudencial quanto à Presunção da Aceitação do Despedimento e sua Ilisão”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, p. 247-262

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra

ROUXINOL, Milena Silva (2017), “Nótula em torno do regime do art. 366.º, n.º 4 e 5, do Código do Trabalho (o afastamento da presunção, em especial)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, p. 75-88, consultado em <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/24331>, p. 1-14

SANTOS, Catarina Gomes (2023), “Agenda do Trabalho Digno: o que há de novo no despedimento coletivo?”, *Questões Laborais*, ano XXX, n.º 63, p. 239-267

VEIGA, Antero (2019), “A presunção de aceitação do despedimento como consequência do recebimento da compensação (artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua ilisão”, *Julgar Online*, p. 1-22

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2012), “Compensação por Despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LIII (XXVI da 2.<sup>a</sup> Série), n.ºs 1 e 2, p. 65-100

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2000), *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*, Verbo Editora, Lisboa