



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**O Regime Jurídico da Presunção de Aceitação do  
Despedimento em razão da Aceitação da  
Compensação**

Cláudia Peredo Rodrigues

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**O Regime Jurídico da Presunção de Aceitação do  
Despedimento em razão da Aceitação da  
Compensação**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para a  
obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho

Orientadora: Prof. Doutora Milena da Silva Rouxinol

Cláudia Peredo Rodrigues

Faculdade de Direito | Escola do Porto

maio 2019

Aos meus Pais,  
Meus Leais Companheiros,  
Por me inculcaram a magia de sonhar,  
A ânsia de lutar  
E o deleite de conquistar.

A Vocês,  
Por serem a extensão mais bonita de mim.

## AGRADECIMENTOS

À Universidade Católica Portuguesa e, em especial, à Escola de Direito, por me ter proporcionado uma experiência académica tão gratificante, produtiva e completa.

À Prof. Doutora Milena Rouxinol, por ter aceitado a orientação da presente Dissertação e pela incessante disponibilidade, prontidão e competência que demonstrou ao longo de toda a sua execução.

Ao Prof. Doutor Paulo Sousa Pinheiro, que, para mim, será sempre o meu patrono, por me acolher e guiar na minha primeira experiência profissional, por ser uma referência e um exemplo de profissionalismo e por me demonstrar a beleza do Direito.

Aos meus amigos de sempre que acompanharam todo o meu percurso e que me provaram que os momentos da vida têm um sabor mais doce quando partilhados.

À Catarina, à Ana e à Ângela, por me demonstrarem que a Universidade nos traz muito mais que uma experiência académica, proporcionando-nos também amizades especiais.

À minha Madrinha de Praxe, minha homónima, Cláudia Rodrigues, que, com carinho, me amparou e acompanhou em todas as fases da minha vida académica e que, com toda a certeza, o continuará a fazer.

Ao João, meu refúgio, por caminhar comigo lado a lado e pelo constante encorajamento e motivação, que nunca deixou que me faltassem.

Aos meus Pais, por serem tudo o que há de melhor no mundo. Por me transmitirem os mais preciosos valores e as mais importantes lições. A eles, por serem o meu porto de abrigo, hoje e sempre.

A todos vocês, cada um na sua individualidade e a todos no seu conjunto, que possibilitaram a conclusão de mais uma meta a que me propus. A todos: Muito Obrigada!

## RESUMO

Com a presente Dissertação procedemos à análise do regime jurídico da presunção de aceitação do despedimento em razão da aceitação da compensação pelo trabalhador. Este é um tema que impõe uma premente reflexão, principalmente quando confrontado com as limitações que acarreta para os direitos dos trabalhadores e, em especial, para o direito de impugnação judicial do despedimento.

Em resultado das díspares interpretações jurisprudenciais e doutrinárias, assistimos a uma profunda incerteza acerca do regime em causa. Pelo que, nessa medida, nos propomos a indagar acerca da presunção em geral (com todos os efeitos e consequências) e do seu afastamento em particular, culminando numa apreciação crítica que nos permite ficar com a certeza de que, apesar de todo o percurso percorrido pelo legislador e de todos os esforços prestados pelos seus intérpretes, o regime legal carece de ser repensado e, eventualmente, revisto.

**PALAVRAS-CHAVE:** presunção de aceitação do despedimento; presunção ilidível; despedimento coletivo; compensação; impugnação judicial do despedimento; devolução da compensação; prazo de devolução.

## **ABSTRACT**

With the present dissertation we will analyze the legal regime regarding the presumption of acceptance of dismissal on the grounds of acceptance of a compensation by the employee. This is a theme that calls for a compelling reflection, mainly when confronted with the limitations it poses on worker's rights, and especially, the right to contest, by judicial means, the regularity of the dismissal.

Resulting from the different interpretations in case law and literature, there is a deep uncertainty regarding this regime. Therefore, to this extent, we propose to inquire about the presumption in general (with all its effects and consequences), and to its distancing in particular, which will culminate in a critical appreciation that will guarantee us that, even though the path taken by the legislator and all the efforts of its interpreters, the legal regime is in need to be reconsidered and, eventually, reviewed.

**KEY-WORDS:** presumption of acceptance of dismissal; rebuttable presumption; collective dismissal; compensation; lawsuit concerning the regularity of the dismissal; reimbursement of compensation; reimbursement deadline.

## INDICAÇÕES DE LEITURA

As citações efetuadas na presente Dissertação respeitarão os seguintes modelos:

1. Citação de livros:

- APELIDO, Nome Próprio, *Título do Livro*, n.º de edição, Local de Edição: Editora, Data, Páginas.

2. Citação de artigos de revistas:

- APELIDO, Nome Próprio, “Título do artigo”, Nome da Revista, n.º/ vol., Data, p. (primeira e última página do artigo), [página da citação].

3. Citação de Dissertações de Mestrado:

- APELIDO, Nome Próprio, *Título da Dissertação*, Local: Universidade, Data, Páginas.

4. Citação de textos consultados na internet:

- AUTOR, *Nome da obra*, (Data e/ou outras informações), *Site* de que foi retirado, Data de consulta.

Na ausência de indicação diferente, todos os acórdãos citados estão disponíveis em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Atendendo às várias versões que o regime jurídico da presunção de aceitação do despedimento sofreu e às decorrentes oscilações de interpretações quanto a este, consideramos imprescindível o recurso a diferentes edições da mesma obra.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac(s). –	Acórdão(s)
Al(s). –	Alínea(s)
Art(s).–	Artigo(s)
CC –	Código Civil
Cf. –	Confronte
<i>Cit.</i> –	<i>Citatum</i>
Coord. –	Coordenação
CPC –	Código de Processo Civil
CPT –	Código de Processo do Trabalho
CRP –	Constituição da República Portuguesa
CT –	Código do Trabalho
CT2003 –	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto
CT2009 –	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
DL –	Decreto-Lei
<i>ET</i> –	<i>Estatuto de los Trabajadores</i>
<i>Et. al.</i> –	<i>Et alii</i>
Etc –	<i>Et cetera</i>
FCT –	Fundo de Compensação do Trabalho
FGCT –	Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho
<i>Ibid.</i> –	<i>Ibidem</i>
<i>Id.</i> –	<i>Idem</i>
I.e. –	Isto é
LCCT –	Lei da Cessação do Contrato de Trabalho
<i>Loc. cit.</i> –	<i>Locus citatum</i>
<i>Loc. ult. cit.</i> –	<i>Locus ultimum citatum</i>
ME –	Mecanismo Equivalente
N.º –	Número
Ndr. –	Nota de rodapé
OIT –	Organização Internacional do Trabalho
<i>Op. cit.</i> –	<i>Opus citatum</i>
<i>Op. ult. cit.</i> –	<i>Opus ultimum citatum</i>
P.–	Página(s)

PDT –	Prontuário de Direito do Trabalho
Proc. –	Processo
QL –	Questões Laborais
RDES –	Revista de Direito e de Estudos Sociais
<i>Sic.</i> –	<i>Sic erat scriptum</i>
<i>S.l.</i> –	<i>Sine Loco</i>
S.m.o. –	Salvo melhor opinião
Ss. –	Seguintes
STJ –	Supremo Tribunal de Justiça
TC –	Tribunal Constitucional
TRE –	Tribunal da Relação de Évora
TRG –	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL –	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP –	Tribunal da Relação do Porto
<i>V.</i> –	<i>Vide</i>
<i>E.g.</i> –	<i>Exempli gratia</i>
Vol. –	Volume

## ÍNDICE

Introdução .....	2
<b>Capítulo I – A Presunção de Aceitação do Despedimento</b> .....	<b>3</b>
1. Da Origem .....	3
2. Dos Efeitos .....	5
3. Dos Requisitos .....	9
4. Da Natureza e Evolução Legislativa .....	12
<b>Capítulo II – O Afastamento da Presunção</b> .....	<b>15</b>
1. Evolução Legislativa .....	15
2. Simultaneidade da Devolução: Uma Expressão, Dois Sentidos.....	19
<b>Capítulo III – Apreciação Crítica</b> .....	<b>24</b>
Conclusão .....	30
Bibliografia.....	31

## INTRODUÇÃO

No contexto de uma relação laboral, o trabalhador encontra-se impreterivelmente vinculado à sua entidade empregadora através de um vínculo de subordinação jurídica, o que faz com que aquele outro dependa desta. Esta é, numa grande maioria dos casos, uma dependência económica do trabalhador e do seu agregado familiar. Assim sendo, e apesar de o CT permitir que o empregador cesse tal vínculo pelas designadas “causas objetivas”, não o deve consentir a qualquer custo. A problemática que trazemos à colação insere-se exatamente nesse âmbito. O CT prevê que o direito de impugnabilidade do despedimento por causas objetivas estará condicionado à não aceitação pelo trabalhador da compensação que o empregador disponibilizou para, como o *nomem juris* denuncia, “compensar” a cessação do contrato de trabalho pelos fundamentos que estiveram na sua génese. Assim, em princípio, ficando o trabalhador inerte, será atacado pela presunção prevista no n.º 4 do art. 366.º do CT. Apesar de o n.º 5 do aludido artigo expor o modo através do qual é possível afastar tal presunção, fá-lo de forma imprecisa e, digamos até, algo turva, o que faz com que esta “possibilidade” se revele cada vez menos “possível”, implicando um ónus que, não raras vezes, é demasiado pesado para o trabalhador suportar.

Nesta medida, a análise do regime em causa assume especial importância, uma vez que, defrontados com o emagrecimento – ou até mesmo extinção – do rendimento do trabalhador aquando do término da sua relação laboral, acreditamos que este não deverá ser privado de contestar a decisão empresarial de que foi vítima.

Pretendemos, em primeiro lugar, apreciar a presunção de aceitação do despedimento com todas as suas questões conexas e, depois de devidamente elucidados acerca desta, debruçar-nos-emos sobre o modo através do qual é suscetível o seu afastamento.

Apontadas as hesitações e dúvidas sentidas, bem como as principais questões controversas, encerraremos a presente Dissertação com uma apreciação crítica, onde propomos possíveis respostas e soluções para aquelas.

## CAPÍTULO I – A PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO

O regime resultante do art. 366.º do CT aplica-se, não só ao despedimento coletivo<sup>1</sup>, mas também ao despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação<sup>2</sup>.

O n.º 4 do art. 366.º do CT estabelece que, se na sequência de um despedimento coletivo, o trabalhador receber a compensação que lhe é disponibilizada pelo empregador, nasce a presunção de que aceitou o despedimento de que foi alvo. Numa palavra: se aceita a compensação, aceita o despedimento. Assim sendo, se o trabalhador “aceita” o seu despedimento (e não logra ilidir a presunção nos termos do n.º 5), então, deve abster-se de, mais tarde, vir a impugná-lo – esta tem sido a ilação que, maioritariamente, tem sido adotada pela doutrina<sup>3</sup> e jurisprudência<sup>4</sup>.

Antes de partirmos para outras questões relacionadas com a referida presunção, urge-nos refletir acerca da sua origem e da *ratio* da sua existência.

### 1. Da Origem

Assim, a origem da presunção de aceitação do despedimento remonta ao ano de 1989, data em que o legislador conferiu à disponibilização da compensação um carácter essencial e determinante da licitude do despedimento coletivo. No seguimento deste entendimento,

---

<sup>1</sup> Embora obedecendo a uma lógica distinta, o n.º 6 do art. 366.º do CT aplica aos contratos a termo e aos contratos de trabalho temporário (quando estes cessarem por caducidade comunicada pelo empregador) as normas relativas à presunção do n.º 4 e ao seu modo de ilisão (n.º 5 do mesmo preceito legal). No entanto, por uma questão de economia e com vista a obedecer à literalidade do tema em questão, não nos debruçaremos sobre o assunto. Para um aprofundamento desta questão, v.: VAZ MARECOS, *Código do Trabalho – Comentado*, 3.ª ed., Coimbra: Almedina, 2017, p. 1027, JOÃO ABRANTES, “A Reforma Laboral em Portugal e Espanha”, *I Conferência luso-espanhola de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2016, p. 234-242 e ANDIAS GONÇALVES, *Compensação por extinção do contrato de trabalho*, *QL*, n.º 43, 2013, p. 251-278 [254-265].

<sup>2</sup> MILENA ROUXINOL, “Nótula em torno do regime do art. 366.º, n.º 4 e 5, do Código do Trabalho (O Afastamento da Presunção, em Especial)”, *PDT*, n.º 2, 2017, p. 75-88 [75-76], LOBO XAVIER, *O Despedimento Colectivo: no Dimensionamento da Empresa*, Lisboa: Verbo, 2000, p. 537 e MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18.ª ed., Coimbra: Almedina, 2017, p. 361.

<sup>3</sup> LEAL AMADO (*Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 2.ª ed., Coimbra: Almedina, 2018, p. 344) e LOBO XAVIER (“Compensação por Despedimento”, *RDES*, n.º 1-2, 2012, p. 65-100 [81-83]) evidenciam esse entendimento. Apesar de LIBERAL FERNANDES (“Sobre a Presunção da Aceitação do Despedimento Colectivo no Código do Trabalho”, *QL*, Ano XX, n.º 41, 2013, p. 7-15 [7]) discordar da interpretação amplamente conferida à presunção pela doutrina, não se inibe de a expor, afirmando que esta (referindo-se à redação da presunção atualmente em vigor) representa uma “renúncia ao acesso à justiça”, implicando “a perda do direito de intervir no procedimento em que seja requerida a suspensão preventiva (art. 386.º do CT) ou a declaração de ilicitude do despedimento (art. 381 e 383.º ambos do CT)”.

<sup>4</sup> Processualmente, a aceitação do despedimento pelo trabalhador constitui uma exceção perentória, que gera a absolvição do pedido – ac. TRL de 3-12-2014 (proc. n.º 30/12.2TTLRS.L1-4; Alda Martins).

o DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT) previa, no n.º 3 do art. 23.º, que o recebimento da compensação pelo trabalhador valia como aceitação do despedimento. Nesta senda apontava também o art. 25.º do mesmo diploma que impedia que os trabalhadores que tivessem aceitado o despedimento pudessem impugná-lo, recorrendo às vias judiciais<sup>5</sup>.

Apesar de não ser condição suficiente ou bastante<sup>6</sup>, a disponibilização prévia da compensação<sup>7</sup> era (e continua a ser) um requisito fundamental e sem o qual o despedimento que o empregador pretendia levar a cabo não poderia ser considerado lícito. Digamos que, sem a referida compensação, o despedimento ficava condenado à ilicitude<sup>8</sup>. Para atenuar os efeitos desta exigência, o legislador decidiu estabelecer como “moeda de troca” a figura da aceitação do despedimento, que constituía uma espécie de ficção jurídica<sup>9</sup>. Através dela, o empregador ficaria com a garantia de que o despedimento que operou não estaria sujeito à impugnação pelo trabalhador. Ou seja, a partir daquele momento, ao recebimento da compensação pelo trabalhador equivaleria a impossibilidade de impugnação do facto que lhe deu origem, i.e., do despedimento.

Digamos que, adotando uma “política de conciliação de interesses”, o legislador retirou com uma mão e ofereceu com a outra: pôs fim ao sistema de “despedir já para pagar depois” e assegurou que o empregador não teria “surpresas contenciosas”<sup>10</sup>. Esta

---

<sup>5</sup> JOÃO ABRANTES, “O Despedimento Colectivo”, *PDT*, n.º 45, 1994, p. 36-39 [37-38] e LOBO XAVIER, em *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Lisboa/ São Paulo: Verbo, 1996, p. 531 e em *O Despedimento...*, *cit.*, p. 328.

<sup>6</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 76. As als. *c)* do art. 383.º, *d)* do art. 384.º e *c)* do art. 385.º, exigem que, a par da compensação, o empregador disponibilize os créditos vencidos e os créditos exigíveis decorrentes do termo da relação laboral (LOBO XAVIER, *op. ult. cit.*, p. 543-544). Além disso, o empregador deve observar um conjunto de requisitos formais e substanciais para que o despedimento que está a levar a cabo seja lícito (arts. 381.º, 383.º, 384.º e 385.º, todos *a contrario*, CT).

<sup>7</sup> O pagamento pelo empregador da compensação até ao termo do prazo de aviso prévio (n.º 5 do art. 363.º do CT) decorre “*de uma responsabilidade civil por intervenções lícitas*” (ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho*, Lisboa: AAFDL, 2004, p. 118 e reiterando-o em *Da Cessação...*, *cit.*, p. 483 e em *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Coimbra: Almedina, 2010, p. 1072), que não importa culpa do empregador (JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 985). A este propósito, v., ainda: GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, São Paulo: LTR, 2015, p. 490; ANDIAS GONÇALVES, *op. cit.*, p. 252 e LOBO XAVIER, *Compensação...*, *cit.*, p. 68-69, ndr. 6.

<sup>8</sup> Por todos: MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, 2017, *cit.*, p. 628-629. Nos termos do n.º 7 do art. 366.º do CT, a falta de disponibilização da compensação constitui, ainda, contraordenação grave.

<sup>9</sup> Sobre a destriça entre presunção e ficção legal: LUÍS SOUSA, *Prova por Presunção no Direito Civil*, 2.ª ed., Coimbra: Almedina, 2013, p. 71.

<sup>10</sup> LOBO XAVIER em “O Regime dos Despedimentos Colectivos e as Modificações Introduzidas pela Lei N.º 32/99, 18.5”, Pedro Romano MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra: Almedina, 2001, p. 403-408 [407], em “Regime do Despedimento Colectivo e as Alterações da L N.º 32/99”, Pedro Romano MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Coimbra: Almedina, 2002, p. 225-260 [253-254], em *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, vol. II, Ed. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 782 e em “Compensação...”, *cit.*, p. 83.

foi a forma encontrada pelo legislador da época para reduzir a litigância e conflitualidade que poderiam advir do termo de uma relação laboral motivado por razões objetivas e para “promover e dar estabilidade e segurança à liquidação das compensações”<sup>11</sup>.

Assim, o enunciado jogo de contrapartidas levou a que, comumente, se percecionasse o recebimento da compensação como um “requisito negativo de impugnação”<sup>12</sup>.

## 2. Dos Efeitos

LOBO XAVIER perspetiva a aludida presunção como sendo uma aceitação “duvidosamente presumível” ou “*sui generis*”, dado que o despedimento constitui um ato unilateral do empregador e que é independente da aceitação do seu destinatário.

LEAL AMADO chega mesmo a questionar o sentido útil a dar a esta presunção, acabando por concluir que apenas poderia redundar na impossibilidade de o trabalhador impugnar judicialmente o seu despedimento. O que significa que, como o próprio explica, enquanto a disponibilização prévia da compensação pelo empregador constitui uma “condição necessária” (nos termos da al. c) do art. 383.º do CT) para a licitude do despedimento levado a cabo, o recebimento daquela pelo trabalhador configura uma “condição suficiente” para a aludida licitude. Através desta, os vícios inerentes ao despedimento, sejam eles de natureza processual ou (mais grave ainda!) substancial, sanar-se-iam sem mais<sup>13</sup>, havendo uma espécie de “amnistia”<sup>14</sup> dos mesmos.

Será esta uma consequência justa para os trabalhadores, mesmo tratando-se de um despedimento que seja afetado por um dos vícios constantes dos arts. 381.º, 383.º, 384.º ou 385.º? I.e., será justo que o despedimento se convalide por falta de oposição do trabalhador em detrimento de uma compensação que tanta falta lhe faz? Não nos parece!

---

<sup>11</sup> LOBO XAVIER em: *O Despedimento...*, cit., p. 563, “Compensação...”, cit., p. 82 e *Manual de Direito do Trabalho* (com a colaboração de Pedro Furtado MARTINS/ A. Nunes de CARVALHO/ Joana VASCONCELOS/ Tatiana Guerra de ALMEIDA), Lisboa: Rei dos Livros, 2018, p. 847

<sup>12</sup> FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Cascais: Principia, 2017, p. 395, ANTERO VEIGA, “A Presunção de Aceitação do Despedimento como Consequência do Recebimento da Compensação (Artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua Ilusão”, *Julgar Online*, 2019, p. 1-22 [11] e LOBO XAVIER, em *Estudos...*, cit., p. 782 e em “Compensação...”, cit., p. 90.

<sup>13</sup> LEAL AMADO, “O Despedimento, a Compensação, a Recepção desta e a Aceitação daquele”, *QL*, n.º 21, 2003, p. 109-111 [110] e, reiterando-o em “Algumas Notas sobre o Regime do Despedimento *Contra Legem* no Código do Trabalho”, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2004, p. 282, “Receber e Aceitar: em torno de Presunções Legais, Orientações Jurisprudenciais”, *PDT*, n.º 2, 2016, p. 85-102 [87] e em *Contrato...*, cit., p. 344.

<sup>14</sup> LIBERAL FERNANDES, *op. cit.*, p. 8.

LEAL AMADO relembra que estamos perante uma relação laboral e que o legislador parece pura e simplesmente ignorar essa circunstância<sup>15</sup>. Quanto a nós, parece-nos que o legislador não devia fazer “tábua rasa” deste pormenor (que tanta relevância tem!). Mais: diríamos até que ele deve condicionar todo o seu raciocínio quando defrontado com matéria reguladora da cessação desta relação laboral. Se não o fizer, estará a desvirtuar a *ratio* do próprio Direito do Trabalho. Há que não confundir qual o sujeito que merece uma tutela específica deste ramo do Direito. Ele foi, é e sempre deverá ser o trabalhador<sup>16</sup>!

O trabalhador encontra-se, não raras vezes, economicamente dependente dos frutos provenientes do seu vínculo laboral para satisfazer as suas (e do seu agregado familiar) necessidades básicas. Estando este prestes a terminar, o trabalhador ficará desprovido desses meios de subsistência, ficando refém de uma decisão de despedimento tomada pelo empregador e para a qual nada terá contribuído. Fragilizado e consciente dessa circunstância, o trabalhador encontra-se perante um dilema que, como ressalva LEAL AMADO, se mostra “claramente irrazoável”<sup>17</sup>. Parece que, para evitar a ilação de que aceitou o seu despedimento, o trabalhador não poderá receber a compensação que lhe foi disponibilizada pelo empregador, caso contrário não poderá recorrer à via judicial para impugnar um despedimento que considere ilícito<sup>18</sup>. O Autor remata, recordando que “a aceitação da compensação pecuniária pelo trabalhador não transforma o despedimento numa espécie de revogação do contrato por mútuo acordo”<sup>19</sup>, pronunciando-se pela “muito duvidosa conformidade constitucional” da presunção<sup>20</sup>. Afinal, estamos perante a restrição de direitos fundamentais (designadamente, o direito de acesso ao direito e aos

---

<sup>15</sup> LEAL AMADO, “Algumas Notas...”, *cit.*, p. 282 e sublinhando-o em “O Despedimento...”, *cit.*, p. 110, “Receber...”, *cit.*, p. 87 e em *Contrato...*, *cit.*, p. 344.

<sup>16</sup> Como adverte GUILHERME DRAY (“Constituição Laboral: Atualidade ou Revisão?”, *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2018, p. 25-63 [44]), a proteção do trabalhador é o “princípio-chave” ou a “partícula de Deus” do Direito do Trabalho. A este propósito, v., ainda: JOÃO ABRANTES, “O Código do Trabalho e a Constituição”, *QL*, n.º 22, 2003, p. 123-154 [132-139 e 153-154] e PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II: Situações Laborais Individuais*, 6.ª ed., Coimbra: Almedina, 2016, p. 745.

<sup>17</sup> LEAL AMADO em “Algumas Notas...”, *cit.*, p. 282 e em *Contrato...*, *cit.*, p. 345.

<sup>18</sup> Neste sentido, acompanhamos LEAL AMADO (*id.*, p. 281 e p. 345) e MONTEIRO FERNANDES (*Direito...*, 2017, *cit.*, p. 631) que consideram que este “regime legal visa unicamente um efeito inibitório da judicialização dos despedimentos”, procurando “protegê-los dos tribunais”.

<sup>19</sup> LEAL AMADO: “O Despedimento...”, *cit.*, p. 110-111; “Algumas notas...”, *cit.*, p. 283; “Receber...”, *cit.*, p. 88; *Contrato...*, *cit.*, p. 345. Em sentido contrário, v.: ac. TRE de 20-12-2012 (proc. n.º 156/12.0TTSTB.E1; João Nunes).

<sup>20</sup> LEAL AMADO, “Algumas Notas...”, *cit.*, p. 283 e, confirmando-o, em “Receber...”, *cit.*, p. 88 e em *Contrato...*, *cit.*, p. 345

tribunais – art. 20.º da CRP – e de segurança no emprego – art. 53.º da CRP) e que merece a nossa maior cautela<sup>21</sup>.

A presunção *sub judice* nasceu no DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, que com a sua “implacável lógica”<sup>22</sup> levantou muitas reservas, nomeadamente quando confrontada com alguns preceitos da nossa Lei Fundamental, tendo sido levada à apreciação do TC. Desta apreciação, resultou a conclusão de que tais normas (arts. 23.º, n.º 3 e 25.º, LCCT) não mereciam censura, pronunciando-se pela constitucionalidade das mesmas<sup>23</sup>. O TC fundamentou a sua decisão através da proibição de *venire contra factum proprium*, entendendo que o trabalhador que aceitasse determinados montantes pecuniários decorrentes do despedimento não tinha legitimidade de, mais tarde, vir a contestá-lo<sup>24</sup>.

O que, teórica e aparentemente, vinha pôr fim ao elenco de críticas, frustrou-se na prática. As dúvidas e críticas mantiveram-se e esta presunção (mesmo com uma versão atual “mais *soft*”<sup>25</sup>) continuou a ser “mal digerida” por parte significativa da doutrina. Na verdade, tendo em conta a importância dos direitos que se encontram “no prato”, compreendemos o desconforto sentido. Já o dissemos, mas reiteramo-lo: com o fim da sua relação laboral, o trabalhador vê-se carenciado do seu sustento, numa situação economicamente debilitada, e por isso, apenas por “ficção se pode entender que... ao receber a compensação destinada a minorar a situação de desemprego, está a aceitar um despedimento”<sup>26</sup>.

JORGE LEITE invoca a violação do princípio da proporcionalidade, uma vez que a tutela dos interesses do empregador não impõe “uma medida tão drástica como a da inibição do recurso aos tribunais para apuramento de eventuais irregularidades e defesa de direitos fundamentais”, podendo, eventualmente, justificar-se a adoção de medidas

---

<sup>21</sup> Para LEAL AMADO (“O Despedimento...”, *cit.*, p. 111, “Algumas Notas...”, *cit.*, p. 283; “Receber...”, *cit.*, p. 88 e *Contrato...*, *cit.*, p. 345) “nem o trabalhador pode renunciar, validamente, ao direito de impugnar judicialmente esse despedimento, nem o legislador pode, legitimamente, organizar semelhante renúncia”. Apesar de não condenar categoricamente este regime à inconstitucionalidade, MILENA ROUXINOL (*op. cit.*, p. 78-79) relembra que ele está “em rota de colisão com direitos fundamentais, os quais, evidentemente, importa ter em conta – na mais elevada conta, diríamos – no momento de definir o sentido interpretativo mais ajustado a imputar às normas em causa”. Já o STJ (ac. de 16-11-2017; proc. n.º 9224/13.0T2SNT.L1.S1; Ferreira Pinto) considera que, materialmente, as aludidas normas não são inconstitucionais.

<sup>22</sup> LEAL AMADO, “O Despedimento...”, *cit.*, p. 110.

<sup>23</sup> Ac. n.º 581/95, 22-1-1996, Diário da República, I Série- A, p. 116.

<sup>24</sup> JORGE LEITE (“A Transposição das Diretivas Comunitárias sobre Despedimento Colectivo”, *PDT*, n.º 55, 1998, p. 27-56 [55]) explica que, para o TC, a aceitação da compensação pelo trabalhador cria uma confiança ou “*fides*” no empregador (que carece de proteção) de que aquele não iria impugnar o seu despedimento. No caso de impugnação judicial, o trabalhador estaria a contrariar o princípio da coerência que impedia que as partes se aproveitassem das situações que as próprias criaram.

<sup>25</sup> LEAL AMADO, “O Despedimento...”, *cit.*, p. 111.

<sup>26</sup> LOBO XAVIER, “Compensação...”, *cit.*, p. 84.

aptas a garantir que o empregador receberia de volta os montantes compensatórios que disponibilizou ao trabalhador<sup>27</sup>.

Cumpre-nos aqui enunciar LIBERAL FERNANDES que, remando contra a maré, não receia em adotar uma visão distinta e que merece a nossa atenção. Para o Autor, a presunção atualmente vertida no n.º 4 do art. 366.º apenas obsta à opção pela reintegração. Ou seja, na eventualidade de o trabalhador aceitar a compensação devida pelo despedimento e, ainda assim, o impugnar judicialmente, fica-lhe vedada a possibilidade de optar pela reintegração, elegendo previamente a indemnização substitutiva da mesma<sup>28</sup>.

O Autor fundamenta a sua posição no facto de estarmos perante a renúncia a direitos fundamentais com a natureza de direitos, liberdades e garantias, e que, por esse motivo, deve ser objeto de uma interpretação restritiva<sup>29</sup>. O seu entendimento é digno de aplauso, uma vez que conseguiu conferir um sentido útil à presunção diverso do que tem sido prática comum, afastando a necessidade de invocação da figura do abuso de direito para justificar a negação de direitos que legalmente lhe são atribuídos em virtude de ser vítima de um despedimento ilícito. Para o Autor, se o trabalhador aceita a compensação, pode, ainda assim, impugnar o despedimento que lhe deu causa, mantendo o direito à indemnização pelos danos causados (art. 389.º, n.º 1, a), CT) e aos salários intercalares (art. 390.º, n.º 1, CT). A única barreira que se ergue é relativa à possibilidade de optar pela reintegração, visto que se entende que *a priori* renunciou à mesma. Ou seja, a faculdade bidirecional (i.e., opção pela reintegração ou pela indemnização em sua substituição<sup>30</sup>) que a lei confere ao trabalhador, transformar-se-ia, dando lugar a uma única via: a “opção” pela indemnização substitutiva da reintegração.

---

<sup>27</sup> JORGE LEITE, *op. cit.*, p. 54-56.

<sup>28</sup> Para LIBERAL FERNANDES (*op. cit.*, p. 14-15), a presunção de aceitação do despedimento do n.º 4 do art. 366.º do CT tem por objeto o exercício antecipado pelo trabalhador do direito de opção entre a reintegração (al. b), n.º 1, art. 389.º, CT) e a indemnização que a substitui (calculada nos termos do art. 391.º do CT).

<sup>29</sup> *Id.*, p. 10-11. Sempre teríamos de atender às exigências que a nossa Lei Fundamental impõe no seu art. 18.º, i.e., a restrição destes direitos deve “limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

<sup>30</sup> Atendendo às alterações que os montantes compensatórios foram sofrendo em nome do cumprimento do Memorando da Troika, de maio de 2011, JÚLIO GOMES (*op. cit.*, p. 985-986) antevia uma profunda injustiça: existindo um despedimento ilícito e optando o trabalhador pela indemnização em substituição da reintegração, poderia acontecer que o tribunal fixasse o montante dessa indemnização em valor inferior (que vai entre os 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade) ao que seria atribuído ao trabalhador numa situação em que o despedimento coletivo era perfeitamente lícito (através do cálculo da compensação, que: na versão originária do art. 366.º do CT2009, equivalia a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; com a Lei n.º 23/2013, passou a 20 dias; e, por fim, para 12 dias, através da Lei n.º 69/2013). Esta circunstância apenas é equacionável relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da vigência da Lei n.º 69/2013 (que operou o último “corte”). Para mais desenvolvimentos, v.: PALMA RAMALHO, *op. cit.*, p. 755-759 e 883-889 e LOBO

### 3. Dos Requisitos

Para JOSÉ JOÃO ABRANTES, a presunção só se constitui nesses termos se estiverem verificados os seguintes requisitos: (a) atempada disponibilização da compensação pelo empregador; (b) o valor da compensação é o que resulta da “aplicação da fórmula legal”; (c) conhecimento pelo trabalhador da disponibilização da aludida compensação e consequente aceitação da mesma<sup>31</sup>.

Clarificando: o primeiro requisito encontra-se cumprido se o empregador disponibilizar a compensação até ao termo do contrato; o segundo há de verificar-se ainda que exista algum erro de cálculo desculpável<sup>32</sup>, como é o caso da qualificação indevida de uma prestação remuneratória como parte integrante da retribuição base; o último requisito preenche-se quando, sabendo que a compensação lhe foi disponibilizada, o trabalhador não a recusa nem a devolve num hiato temporal reduzido.

Impõe-se a seguinte questão: mas afinal o que é preciso para que esta presunção se forme?

A norma refere-se ao “recebimento” pelo trabalhador, o que parece indiciar que a simples disponibilização dos montantes pecuniários referentes à compensação não é, *per se*, capaz de acionar a presunção. Pensamos que fará sentido adotar uma lógica de certa corresponsabilidade, ou seja, se a disponibilização da compensação pressupõe um ato voluntário do empregador, então, o seu recebimento exigirá também um ato voluntário

---

XAVIER, *Manual...*, cit., p. 842-847, LEAL AMADO, *Contrato...*, cit., p. 341-343, MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, 2017, cit., p. 626-628, MARQUES MENDES *et al.*, *Alterações ao Código do Trabalho – Comentários às Leis n.ºs 23/2012, de 25 de Junho, e 47/2012, de 29 de Agosto: Explicação Prática das Alterações*, Lisboa: Quid Juris, 2012, p. 90-92, GARCIA PEREIRA, “As mais Recentes Alterações ao Código do Trabalho e a Gravidade dos seus Objectivos e Implicações”, *QL*, n.º 40, 2012, p. 165-173 [168-170], IRENE GOMES, “Compensação a Três Tempos ou... Talvez Não”, *QL*, n.º 43, 2013, p. 233-249 [240-249] e ANDIAS GONÇALVES, *op. cit.*, p. 266-268.

<sup>31</sup> JOÃO ABRANTES, “A Reforma...”, cit., p. 230-231.

<sup>32</sup> LOBO XAVIER (“Compensação...”, cit., p. 89, ndr. 62), invocando os “princípios gerais de boa fé e de proporcionalidade”, partilha da mesma opinião, considerando que “simples erros de cálculo ou controvérsias legítimas sobre os factores [*sic.*] da compensação” não devem, *per se*, legitimar a impugnação do despedimento fundamentada na falta de integralidade da compensação. Esta lógica vai ao encontro do disposto na al. c) do n.º 4 do art. 53.º do *ET* e, vale, *mutatis mutandis*, para os créditos laborais vencidos ou emergentes da cessação da relação laboral. FURTADO MARTINS (*Cessação...*, cit., p. 432-433) sufraga tal entendimento, considerando, no entanto, que, se a compensação disponibilizada for inferior à legalmente devida, o empregador não poderá lançar mão da presunção de aceitação do despedimento (*A Cessação...*, cit., p. 111 e *Cessação...*, cit., p. 392). No mesmo sentido: LIBERAL FERNANDES (cit., p. 9, ndr. 4). Contrariamente ao retrodito, JOÃO LATAS (cit., p. 114) entendeu que o recebimento pelo trabalhador de uma compensação inferior à devida aciona a presunção. O STJ concluiu que a disponibilização da compensação na sua totalidade era pressuposto, não só do funcionamento da presunção de aceitação, mas também da licitude do próprio despedimento – Ac. de 13-4-2005 (proc. n.º 04S3160; Sousa Peixoto).

do trabalhador<sup>33</sup>. Acreditamos que, *prima facie*, esta questão pareça irrelevante, mas não o é de todo. O que, por vezes, sucede é que o trabalhador não precisa de tomar qualquer atitude para que a compensação fique na sua disponibilidade, não tendo, por isso, a possibilidade de dar ou não o seu consentimento. E o problema agudiza-se se pensarmos na hipótese, não tão remota quanto isso, de o trabalhador não chegar sequer a tomar conhecimento da disponibilização daqueles montantes pecuniários. Vejamos. Poderíamos conceber que a presunção produzisse os seus efeitos no caso de, *e.g.*, o empregador fazer um depósito ou transferência bancária para a conta do trabalhador, sem o conhecimento e/ou consentimento deste? A resposta parece-nos óbvia se pensarmos no resultado que daí poderia derivar. Nesta circunstância, o trabalhador poderia nem se aperceber de que a sua conta bancária tinha sido aumentada ou, apercebendo-se, mas nada podendo fazer para impedir que aqueles valores compensatórios entrassem na sua conta bancária, cairia na alçada da presunção. *In casu*, por causa de um ato praticado pelo empregador e em relação ao qual o trabalhador nada pôde fazer para lhe obstar, este ficaria impedido de impugnar judicialmente um despedimento que considera ilícito, por não conseguir afastar a presunção de aceitação do despedimento que sobre ele recai. Tal desfecho é infundado, inadequado e injusto, pelo que, o refutamos em absoluto.

Acreditamos que o trabalhador deve ter algum domínio sobre os seus direitos e, principalmente, sobre a renúncia aos mesmos. Caso contrário, estaríamos a permitir um verdadeiro assalto aos direitos fundamentais do trabalhador.

Entendamos o seguinte: se não estiverem preenchidos os requisitos da presunção de aceitação, nomeadamente o “recebimento” da compensação pelo trabalhador, então ela não chegará sequer a formar-se e o trabalhador não terá de se desgastar a tentar afastá-la<sup>34</sup>.

Consideramos, por isso, que não basta que o empregador disponibilize a compensação devida ao trabalhador. É preciso que, ao fazê-lo, lhe dê conhecimento desse facto<sup>35</sup> e que o trabalhador se revista de *corpus* e *animus* para receber aquela compensação.

---

<sup>33</sup> Na mesma linha de pensamento: ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 12-13, LOBO XAVIER, *op. ult. cit.*, p. 89-90 e o ac. TRP de 9-12-2008 (proc. n.º 0844942; Albertina Pereira). Já FURTADO MARTINS (*op. ult. cit.*, p. 393) entende que, no caso de o empregador dar conhecimento ao trabalhador de que depositou na sua conta bancária os montantes pecuniários relativos à compensação e de este manter tais montantes na sua posse, aciona a presunção de aceitação do despedimento, não sendo necessário que o trabalhador disponha efetivamente dos mesmos.

<sup>34</sup> Esta questão não escapou ao olho clínico de MILENA ROUXINOL (*op. cit.*, p. 87) que explica que, se o trabalhador rejeitar imediatamente a compensação, não chega sequer a recebê-la e, por isso, “não deve, sequer, falar-se em ilidir a presunção, porquanto el[a] não terá chegado a firmar-se, por não se verificar a sua base”. No mesmo sentido: ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 12-13 e LIBERAL FERNANDES, *op. cit.*, p. 9.

<sup>35</sup> *Id.*, p. 10.

Para que haja o aludido recebimento da compensação, é preciso que ela seja disponibilizada pelo empregador até ao termo do aviso prévio. Já apontamos a sua indispensabilidade para a licitude do despedimento (al. c) do art. 383.º do CT). Agora, cumpre apreciar o que se entende por “disponibilização” da compensação e em que termos ela opera e produz os seus efeitos.

Antes de mais, cremos que apenas por lapso, ou, pelo menos, sem um propósito deliberado, o legislador utilizou diferentes expressões quando se referia à “disponibilização” e ao “pagamento” relativamente ao despedimento coletivo (n.º 5 do art. 363.º, CT) e ao despedimento por extinção do posto de trabalho (n.º 5 do art. 368.º, CT), não sendo tal distinção relevante<sup>36</sup>.

Para LOBO XAVIER, a questão é óbvia: a disponibilização da compensação constitui uma “formalidade” em sentido amplo, sendo “menos que um pagamento e diferente de uma oferta de pagamento”<sup>37</sup>. Ou seja, não equivale a uma “oferta de pagamento”, como FURTADO MARTINS chegou a referir<sup>38</sup>, porque, em rigor, ainda não há um crédito. Além do mais, também não faz sentido que se exija um pagamento “real” ou “efetivo”, porque o trabalhador a ele poderia (crê-se dolosamente) obstar, o que colocaria um entrave ao despedimento, condenando-o irremediavelmente à ilicitude. Tal conclusão não seria de aceitar.

Não parece, porém, desajustado o entendimento segundo o qual se exige que a referida disponibilização pelo empregador permita o recebimento dos montantes pecuniários através de um simples ato jurídico ou material praticado pelo trabalhador<sup>39</sup>. Esta linha de pensamento não conflitua com o anteriormente referido acerca do “recebimento” da compensação pelo trabalhador<sup>40</sup>.

Quanto ao cumprimento da obrigação do empregador através de “formas parciais de cumprimento da obrigação”, há quem admita a possibilidade de o empregador proceder

---

<sup>36</sup> FURTADO MARTINS, *Cessação...*, cit., p. 388. Aparentemente, esta “indigente técnica do diploma”, causa algum tumulto a LOBO XAVIER (*O Despedimento...*, cit., p. 542).

<sup>37</sup> *Ibid.* e *id.*, p. 536 e 573 e “Compensação...”, cit., p. 89.

<sup>38</sup> No âmbito da LCCT, FURTADO MARTINS (*A cessação do Contrato de Trabalho*, Cascais: Principia, 1999, p. 110) interpretava a exigência de “disponibilização” como se de uma “oferta de pagamento”<sup>38</sup> se tratasse. No entanto, o seu discurso altera-se com a entrada em vigor do CT, conformando-se com as explicações dadas por LOBO XAVIER (*Cessação...*, cit, p. 388-389).

<sup>39</sup> FURTADO MARTINS (*Cessação...*, cit, p. 388-389).

<sup>40</sup> *E.g.* a transferência bancária realizada pelo empregador é suscetível de preencher a condição de licitude do despedimento. Todavia, sem o consentimento do trabalhador, não pode presumir-se que este aceita o despedimento, até porque o despedimento pode sofrer de outros vícios que o conduzam à ilicitude (vícios substantivos ou processuais).

ao pagamento da compensação faseadamente ou em prestações, desde que, no momento da cessação do contrato, exista um acordo expresso com o trabalhador nesse sentido<sup>41</sup>.

#### 4. Da Natureza e Evolução Legislativa

Atualmente, a presunção de aceitação do despedimento prevista no n.º 4 do art. 366.º do CT é amplamente entendida como uma presunção legal que admite prova em contrário (nos termos do art. 350.º, n.º 2, CC); i.e., que se trata de uma presunção *juris tantum*<sup>42</sup>. Mas nem sempre foi assim.

No DL n.º 64-A/89, o legislador criou esta norma, fazendo nascer uma espécie de “*fictio juris*”<sup>43</sup> de aceitação do despedimento determinada pelo recebimento da compensação pelo trabalhador. Apesar de existir doutrina que se debruçava sobre esta matéria e que adotava um entendimento contrário<sup>44</sup>, as vozes mais expressivas encaravam a aceitação do despedimento como uma ficção jurídica<sup>45</sup> ou como uma presunção *juris et de jure*<sup>46</sup>. Este entendimento justificava-se pela redação dada pelo legislador da época à

---

<sup>41</sup> FURTADO MARTINS, *Cessação...*, cit., p. 388-389. JÚLIO GOMES (*op. cit.*, p. 986, ndr. 2380) entende que a compensação deve ser disponibilizada na totalidade, caso contrário teríamos o “curioso paradoxo” de, tendo o trabalhador aceitando parcialmente a compensação e não tendo sido paga a restante parcela até ao termo do prazo de aviso prévio, existir um despedimento ilícito (por falta de disponibilização da compensação dentro desse prazo) que não poderia ser impugnado (salvo se o trabalhador lograsse ilidir a presunção). De resto, sempre seria dúbia a percentagem da compensação que havia de ser disponibilizada para acionar a presunção de aceitação do despedimento. LOBO XAVIER (“Compensação...”, cit., p. 93-94) ressalva a hipótese de existir um acordo quanto à aceitação da compensação em termos reduzidos ou fracionados, considerando que, nesta circunstância, o despedimento não deverá ser considerado ilícito, mas o trabalhador também não ficará impedido de o impugnar judicialmente.

<sup>42</sup> Por todos: ROMANO MARTINEZ, anot. ao art. 366.º, in ROMANO MARTINEZ et al., *Código do Trabalho Anotado*, 11.ª ed., Coimbra: Almedina, 2017., p. 842 e o ac. STJ de 13-1-2010 (proc. n.º 15275/09.1T2SNT.S1; Sousa Peixoto).

<sup>43</sup> LOBO XAVIER, *Estudos...*, cit., p. 782.

<sup>44</sup> Ainda durante a vigência da versão originária da norma, ABÍLIO NETO (anot. ao art. 23.º, *Contrato de Trabalho – Notas Práticas*, 14.ª ed., Lisboa: Ediforum, 1997, p. 846) subscrevia JOÃO ABRANTES (“O Despedimento...”, cit., p. 38) que olhava para o n.º 3 do art. 23.º da LCCT como prevendo uma simples presunção de aceitação do despedimento que podia ser afastada mediante prova em contrário (e.g., através de uma declaração do trabalhador de não aceitação daquele despedimento, feita até ao momento que recebesse a compensação). O Autor entendia que, interpretar a norma no sentido de que, através de uma contrapartida pecuniária (recebimento da compensação), o trabalhador ficaria impedido de impugnar judicialmente a licitude do despedimento, seria inconstitucional. Contrariamente, FURTADO MARTINS (*A Cessação...*, cit., p. 110) afirmava que aquela leitura seria “frontalmente contrária à letra e ao espírito da lei e... não ter apoio numa alegada inconstitucionalidade da solução legal” e LOBO XAVIER (*O Despedimento...*, cit., ndr. 14, p. 562) apontava o “carácter terminante da antiga redacção [*sic.*] dos arts. 23.º, 3 e 25.º, 1 da L. Desp”.

<sup>45</sup> A título exemplificativo: MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, 2017, cit., p. 629 e LOBO XAVIER em *Estudos...*, cit., p. 782 e *O Despedimento...*, cit., p. 114.

<sup>46</sup> A este propósito, v.: MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 76, LEAL AMADO, “O Despedimento...”, cit., p. 110, LIBERAL FERNANDES, *op. cit.*, p. 9, ndr. 5, ABÍLIO NETO, anot. ao art. 366.º, *Novo...*, cit., p. 839-841, ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 15 e o ac. STJ de 13-4-2005, cit. ndr. 32).

norma, que prescrevia que o recebimento pelo trabalhador dos montantes pecuniários recebidos a título de compensação pelo despedimento “valia como” aceitação do despedimento, renunciando ao direito de o impugnar judicialmente (independentemente de qualquer vício que o pudesse ter afetado) e ficando impedido de demonstrar que aquele ato não teria subjacente a intenção de aceitar o despedimento.

Quanto mais se apreciava esta norma, mais se avolumavam as notas reprobatórias à mesma<sup>47</sup>. Face a este panorama, o legislador viu-se obrigado a corrigi-la, cortando o mal pela raiz e, através da Lei n.º 32/99, de 18 de maio, eliminou esta “presunção” de aceitação do despedimento<sup>48</sup>, o que, com a conjugação dos n.ºs 1 e 2 do art. 25.º, permitia que todos os trabalhadores despedidos pudessem impugnar a licitude dos seus despedimentos<sup>49</sup>. No entanto, a solução encontrada rapidamente foi abandonada, e, com a entrada em vigor do CT2003, fez-se renascer a presunção que o DL n.º 64-A/89 tinha concebido. Adotando uma “*solução mitigada*”<sup>50</sup>, o legislador, além de recuperar a presunção de aceitação do despedimento, alargou-a ao despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, limitando-se a alterar a redação que lhe tinha sido conferida nos seus primórdios: substituindo a expressão “vale como” por “presume-se”.

---

<sup>47</sup> Apesar de o TC se ter pronunciado pela constitucionalidade da norma (cf. ndr. 23), muita doutrina qualificava-a como “infeliz” e “inconstitucional”. Por todos, v.: LEAL AMADO, “O Despedimento...”, *cit.*, p. 111.

Relembramos que o TC se pronunciou quanto à constitucionalidade da presunção de aceitação no ac. n.º 581/95, fundamentando a sua decisão na proibição de *venire contra factum proprium* (se ele aceitava a compensação, significava que aceitava o despedimento e, por isso, não poderia mais tarde contrariar tal aceitação através da impugnação judicial desse despedimento).

<sup>48</sup> LOBO XAVIER (*Estudos...*, *cit.*, p. 780-782 e *O Despedimento...*, *cit.*, p. 113-119.) questiona a constitucionalidade da tramitação, bem como a falta de transparência e de lealdade no cumprimento do dever de boa fé no procedimento legislativo que culminou na aprovação destes preceitos pela Assembleia da República.

<sup>49</sup> LOBO XAVIER (em “Regime...”, *cit.*, p. 257, em *Estudos...*, *cit.*, p. 786-787 e em *O Despedimento...*, *cit.*, p. 564-565) entendia que a opção legislativa adotada pela Lei n.º 32/99 constituía uma “*provocatio ad litem*” pelos empregadores face aos despedidos. Atualmente, conforme preceitua o art. 156.º, n.º 3 do CPT, o empregador deve requerer o chamamento dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo (e que não sejam autores na ação). Para FURTADO MARTINS (*Cessação...*, *cit.*, p. 396), a norma prevê um mero “ônus” (e não a um dever) do empregador proceder ao chamamento dos trabalhadores que não aceitaram o despedimento. PALLA LIZARDO (“Algumas questões processuais respeitantes à impugnação dos despedimentos por causas objectivas”, *PDT*, n.º 84, 2009, p. 215-223 [219-220]) qualifica a norma como sendo “praticamente inútil” e de “escasso sentido prático”. LIBERAL FERNANDES (*op. cit.*, p. 11-12 e 14-15) entende que o empregador deve chamar à ação todos os trabalhadores despedidos e que, independentemente da intervenção ou aceitação daqueles, pronunciando o tribunal pela ilicitude do despedimento, tal sentença constituirá caso julgado em relação a todos, com a simples ressalva de que, a retenção da compensação apenas vedaria a possibilidade de reintegração na empresa. Contrariamente: MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 78. Para mais desenvolvimentos, v.: DENISE PIRES, *Processo Especial de Impugnação de Despedimento Coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas*, Tese de Mestrado em Direito Judiciário, Braga: Faculdade de Direito da Universidade do Minho, 2016, p. 45-48, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt>.

<sup>50</sup> ABÍLIO NETO, anot. ao art. 366.º, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar: Anotados*, 2.ª ed., Lisboa: Ediforum, 2010, p. 839.

Apesar de, a partir daquele momento, a norma possuir uma versão aparentemente menos exigente para o trabalhador, não deixou de ser censurada pela doutrina<sup>51</sup>. Tratava-se, a partir daquele momento, de uma presunção *juris tantum*, i.e. de uma presunção legal de carácter relativo, o que permitia que, fazendo prova em contrário, não ficasse precludido o direito do trabalhador de recorrer ao tribunal com o intuito de impugnar o seu despedimento<sup>52</sup>. Assim, seguindo a regra constante do art. 349.º do CC, a presunção legal serviria para tirar ilações de “um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”. Ou seja, se o trabalhador nada fizesse, do recebimento pelo trabalhador dos montantes compensatórios que lhe foram disponibilizados, inferia-se que ele aceitou o despedimento. No entanto, se o trabalhador demonstrasse que não aceitava o despedimento, a presunção deveria desmoronar-se, porque o facto que anteriormente era desconhecido, dava lugar a um facto ou, melhor dizendo, a um conteúdo volitivo<sup>53</sup> conhecido – a vontade de contestar o seu despedimento.

Assim, não tendo o CT2003 previsto os meios de ilusão da presunção, sempre havíamos de considerar que o trabalhador, no âmbito do seu livre arbítrio, poderia decidir aceitar ou contestar o seu despedimento, configurando esta uma decisão única e pessoal deste.

Como explica LEAL AMADO, o trabalhador pode receber a compensação, mas não aceitar o seu despedimento e a melhor forma de o demonstrar é através da emissão “de uma declaração expressa e formal, endereçada ao empregador, nesse mesmo sentido”. A partir deste momento, seria “bizarro” que o empregador continuasse a presumir o inverso do que o trabalhador expressamente declarou<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> PAULA QUINTAS/ HÉLDER QUINTAS (*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010, p. 184) são exemplo disso, uma vez que, para os Autores, ao reintroduzir a presunção no CT, o legislador passou a “legitimar um perigoso cerceamento ao acesso à Justiça, porque atinge os economicamente mais vulneráveis”.

<sup>52</sup> ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos...*, cit., p. 118; FURTADO MARTINS, *Cessação...*, cit., p. 391; MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 76.

<sup>53</sup> Para MONTEIRO FERNANDES (*Direito...*, 2017, cit., p. 630), o que o n.º 4 do art. 366.º prevê é uma “suposição legalmente legitimada” e não uma presunção legal, que “tem que cessar quando o trabalhador manifesta inequivocamente (em particular, através da instauração da acção de impugnação, podendo também fazê-lo por simples comunicação ao empregador), a sua não-aceitação do despedimento”. LIBERAL FERNANDES (*op. cit.*, p. 9-10, ndr. 7) qualifica esta presunção como “anómala”, uma vez que, como alude MILENA ROUXINOL (*op. cit.*, p. 82), pretende aferir de um “*quid* volitivo”. Isto significa que, nas palavras de ANTERO VEIGA (*op. cit.*, p. 12), “bastaria a prova dessa “vontade”, como “quid” real, para afastar a presunção”.

<sup>54</sup> LEAL AMADO, “Receber...”, cit., p. 96-98 e MONTEIRO FERNANDES, *loc. ult. cit.*

## CAPÍTULO II – O AFASTAMENTO DA PRESUNÇÃO

### 1. Evolução Legislativa

Como mencionado no capítulo *supra*, o CT2003 resgatou o regime anterior (que tinha sido afastado pela Lei n.º 32/99), introduzindo uma diferença: na norma passou a figurar a expressão “presume-se” ao invés de “vale como”, o que fez com que, amplamente, se considerasse que estaríamos perante uma presunção *juris tantum*. No entanto, era necessário que se desse o passo seguinte, i.e., se se tratava de uma presunção que podia ser afastada através de prova em contrário pela parte que afeta, o que era, afinal, necessário para lograr tal afastamento? A jurisprudência (em particular, o STJ) inclinava-se para exigir que, além de uma declaração de não-aceitação do despedimento, o trabalhador praticasse atos consentâneos com essa declaração, nomeadamente, através da devolução da compensação<sup>55</sup>. Concluía, assim, que a retenção desta pelo trabalhador não era compatível com a sua não-aceitação do despedimento, contrariando o princípio de boa-fé a que as partes da relação laboral estavam sujeitas (que atualmente se encontra

---

<sup>55</sup> No ac. de 9-12-2010 (proc. n.º 4158/05.4TTLSB.L1.S1; Sousa Grandão) em que era aplicável o CT2003, o STJ entendeu, ainda que tal não resultasse expressamente da lei, que, para ilidir a presunção, não bastava uma declaração do trabalhador ou a propositura de uma ação de impugnação do seu despedimento, exigindo, para o efeito, “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”, impondo, desta forma, que o trabalhador devolvesse a compensação recebida. O ac. de 3-4-2013 (proc. n.º 1777/08.0TTPRT.P1.S1; Leones Dantas), foi no mesmo sentido e, escudando-se no dever de boa fé que sobre as partes recai e na necessidade de o trabalhador agir “com a diligência de um homem médio”, expôs o seguinte:

*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 [sic.] do despedimento, pois deveria também ter providenciado pela devolução do quantitativo recebido.*

*(...) A devolução do quantitativo disponibilizado surge, assim, como um imperativo decorrente do princípio da boa fé nas relações entre as partes na relação de trabalho, sendo a respectiva [sic.] retenção ilícita, nos casos em que o trabalhador não concorde com o despedimento.*

Acompanhando esta linha de pensamento: acs. do STJ de 17-6-2010 (proc. n.º 527/06.0TTBCL.S1; Mário Pereira), de 27-3-2014 (proc. n.º 940/09.1TTLSB.L1.S1; Melo Lima) e de 13-10-2016 (proc. n.º 2567/07.3TTLSB.L1.S1; Gonçalves Rocha); e, ainda, os acs. do TRP, de 9-12-2008 (cf. ndr. 33) e de 7-5-2012 (proc. n.º 1777/08.0TTPRT.P1; António José Ramos).

Enveredando por outra via, outros acórdãos entenderam que, na ausência de previsão normativa no CT2003 nesse sentido, nada impunha que a ilusão da presunção ficasse dependente da devolução da compensação. Pelo que, bastaria uma declaração do trabalhador emitida até ao momento em que recebesse tais montantes. A este respeito, v.: acs. TRL, de 17-3-2010 (proc. n.º 4158/05.4TTLSB.L1-4; Maria João Romba), de 20-10-2010 (proc. n.º 264/09.4TTFUN.L1-4; Isabel Tapadinhas) e de 6-4-2011 (proc. n.º 17/08.7TTSNT.L1-4; Leopoldo Soares). O ac. TRL de 23-6-2010 (proc. n.º 1510/06.1TTLSB.L1-4; Seara Paixão), apesar de não exigir a devolução, impunha que, em momento posterior ao recebimento da compensação, o trabalhador se pronunciasse quanto ao mesmo.

vertido no art. 126.º, n.º 1, CT) e que, por isso, o trabalhador se devia abster da prática de qualquer ato que implicasse a posse dos montantes pecuniários que integravam a compensação<sup>56</sup>. A jurisprudência chegava mesmo a afirmar que a disponibilização da compensação pelo empregador seria uma forma de demonstração da sua boa fé e que, por esse motivo, também se exigia que o trabalhador agisse em coerência, devolvendo a compensação “de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento, inibindo-se da prática de quaisquer actos [*sic.*] que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo que lhe foi disponibilizado”<sup>57</sup>.

Na nossa modesta opinião e ancorados nas explicações de LEAL AMADO, consideramos esta lógica “francamente exagerada”, uma vez que, ao disponibilizar a compensação, o empregador estaria simplesmente a cumprir um dos requisitos de licitude do despedimento que operou, sendo este “um simples sinal de respeito pela lei (...) Nada mais do que isso”<sup>58</sup>. E, quanto à alegada exigência de devolução da compensação pelo trabalhador, também não podemos acompanhar a posição adotada pelo STJ, uma vez que, além de não encontrar qualquer correspondência com a letra da norma no CT2003, quase sempre redundaria na “inutilização prática”<sup>59</sup> do direito de impugnação judicial do despedimento<sup>60</sup>. Além disso, consideramos que a devolução da compensação não

---

<sup>56</sup> Este entendimento oferece-nos algumas dificuldades práticas. Para tanto, sempre havíamos de nos questionar como é que se poderia obstar a que o trabalhador tomasse posse efetiva da compensação se, por exemplo, ela foi disponibilizada por transferência bancária, ficando “misturada” com os restantes montantes pecuniários da sua conta? Não se nos afigura como faríamos tal separação, até porque o dinheiro não tem “nome”, pelo que, subsistiria a dúvida de saber como poderíamos apurar se, ao utilizar determinada quantia, o trabalhador estaria a tomar posse de montantes relativos à compensação e não de outros montantes de que já dispunha na sua conta bancária. Será que, havíamos de presumir que, a partir do momento em que os valores pecuniários da compensação entrassem na sua esfera patrimonial, toda e qualquer disposição que fizesse seria relativa a estes?! Isto equivaleria a estabelecer uma espécie de “presunção” sobre outra presunção, o que não nos parece possível e tão-pouco justo.

<sup>57</sup> Ac. STJ de 3-4-2013 (cf. ndr.55). No mesmo sentido: acs. STJ de 17-3-2016 (proc. n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1, Ana Luísa Geraldés) e de 16-11-2017 (cf. ndr. 21); ac. TRL de 15-7-2015 (proc. n.º 2567/07.3TTLSB.L1-4, Isabel Tapadinhas).

<sup>58</sup> LEAL AMADO (“Receber...”, *cit.*, p. 98-99).

<sup>59</sup> Como explica PALMA RAMALHO (*op. cit.*, p. 895), “o trabalhador quase nunca estará em situação económica que lhe permita prescindir do valor da indemnização, pelo que tenderá a conformar-se com o despedimento, mesmo que o considere ilícito”. Para GARCIA PEREIRA (“As Diversas e Graves Inconstitucionalidades do Código do Trabalho”, *QL*, n.º 22, 2003, p. 224-236 [232-233]) estaríamos perante uma “intolerável violação do princípio da não denegação da Justiça por motivos económicos (art. 20.º, C.R.P.)”.

<sup>60</sup> Ainda ao abrigo da LCCT, JOÃO ABRANTES (em “O Despedimento...”, *op. cit.*, p. 38 e repetindo-o em “Parecer sobre o Anteprojeto de Código do Trabalho”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa: AAFDL, 2018, p. 9-45 [34-35]), JOÃO LATAS, (*op. cit.*, p. 114-115) e ABÍLIO NETO (anot. ao art. 23.º, *Contrato...*, *op. cit.*, p. 846) defendiam que a norma em causa estabelecia uma presunção que podia ser ilidida mediante prova em contrário (cf. ndr. 44), podendo esta consistir numa mera declaração expressa ou tácita do trabalhador anterior ou contemporânea com ao recebimento da compensação. Na vigência do CT2003, MONTEIRO FERNANDES (*Direito do Trabalho*, 13.ª ed., Coimbra: Almedina, 2006, p. 606), LEAL AMADO (“Receber...”, *cit.*, p. 95-102) e LOBO XAVIER (“Compensação...”, *cit.*, p. 91) também não condicionavam

constitui um imperativo decorrente do princípio da boa fé, dado que a disponibilização da compensação pelo empregador é apenas um dos vários requisitos de licitude do despedimento (art. 383.º, CT) e que o trabalhador pode pretender impugná-lo com base na falta de qualquer outro<sup>61</sup>. Mas mais: o trabalhador (quase<sup>62</sup>) sempre teria direito a receber aqueles montantes, seja a título de compensação – se o despedimento não fosse impugnado judicialmente ou, sendo-o, se o tribunal o declarasse como lícito –, seja a título indemnizatório – em que, impugnado o despedimento, o tribunal concluísse pela ilicitude do mesmo, circunstância essa que, por força do preceituado nos arts. 389.º a 392.º do CT, determinaria que o trabalhador recebesse um valor superior ao que tinha sido atribuído em sede de compensação<sup>63</sup>. Pergunta-se: que má fé poderá estar associada a um trabalhador que, querendo impugnar um despedimento, se limita a conservar determinados montantes pecuniários que, no final das contas, serão seus (principalmente se tiver declarado a não-aceitação do seu despedimento)?! É que, quanto a nós, não a descortinamos.

Tendo em vista o aniquilamento de qualquer dúvida que se erguesse quanto à forma de ilidir a presunção, o legislador de 2009 optou por aditar o n.º 5 ao art. 366.º do CT. Com a introdução desta norma, passou a ser entendimento unânime que a devolução<sup>64</sup> da

---

o afastamento da presunção à devolução da compensação pelo trabalhador, bastando, para o efeito, uma declaração do trabalhador nesse sentido.

<sup>61</sup> Quanto às circunstâncias que originam a ilicitude do despedimento, v.: DAVID FALCÃO/ SÉRGIO TOMÁS, “Notas sobre a Ilicidade do Despedimento”, *QL*, n.º 47, 2015, p. 311-328 [316-320].

<sup>62</sup> Tal conclusão apenas não se verificará, no caso de o trabalhador optar pela sua reintegração, nos termos da al. b) do n.º 1 do art. 389.º). No entanto, ainda assim, mantinha o direito aos “salários intercalares” (art. 390.º) e à indemnização dos danos pelo despedimento ilícito (al. b) do n.º 1 do art. 389).

<sup>63</sup> Pelo que, em regra, a compensação disponibilizada pelo empregador será o mínimo que o trabalhador terá direito a receber em virtude do despedimento. A este respeito, v.: LEAL AMADO, “Receber...”, *cit.*, p. 99-100 e reiterando-o em *Contrato...*, *cit.*, p. 344, MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 79, MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, 2017, *cit.*, p. 630, ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 21-22; PALMA RAMALHO, *op. cit.*, p. 896; ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 22; LOBO XAVIER, em “Regime...”, *cit.*, p. 254, em “Estudos...”, *cit.*, p. 782 e em “Compensação...”, *cit.*, p. 84, 91 e 99. O STJ vai em sentido diametralmente inverso:

*(...) a disponibilização da compensação não visa antecipar o pagamento de quaisquer indemnizações a que o trabalhador se sinta com direito decorrente de uma eventual ilicitude do despedimento, ou resolver os problemas sociais derivados do despedimento (...) não conferindo o sistema jurídico qualquer direito sobre esse quantitativo ao trabalhador despedido que pretenda impugnar o despedimento e não concorde com o mesmo – Ac. STJ de 3-4-2013 (cf. ndr. 55).*

<sup>64</sup> O n.º 5 do art. 366.º do CT ressalva as hipóteses de o trabalhador proceder a esta devolução, não só através da entrega, mas também da simples disponibilização da compensação ao empregador, porque, como explica VAZ MARECOS (*op. cit.*, p. 1027), se o preceito legal estabelecesse que apenas a entrega de tais montantes teria a virtualidade de afastar a presunção, então, o empregador poderia facilmente a ela obstar.

compensação constituía condição *sine qua non*<sup>65</sup> do afastamento da presunção e da consequente possibilidade de impugnação judicial do despedimento<sup>66</sup>.

No entanto, constatou-se que esta disposição, “do mesmo passo que esclareceu alguns aspetos, lançou uma nuvem de hesitações a respeito de outros, conexos”<sup>67</sup>. Portanto, exigindo que a devolução da compensação fosse realizada pelo trabalhador “em simultâneo”, impunha que a devolução fosse efetuada, em princípio, no mesmo momento em que ocorresse outra ação. Acontece que a letra da lei não especifica de que ação se trata, o que veio gerar uma vasta amplitude para interpretações distintas.

Esta solução manteve-se na redação dada pela Lei n.º 23/2012 (desta vez, ao n.º 6 do art. 366.º do CT), em que se previa que a devolução da compensação pudesse ser efetuada ao empregador, ao FCT ou a ME que tivesse suportado o seu pagamento. Ou seja, a ambiguidade do requisito de simultaneidade da devolução dos montantes compensatórios persistiu.

Perante este panorama de incertezas e hesitações, a doutrina estava sedenta de respostas (de respostas concretas e não de meras manobras de diversão, como sucedeu), urgindo, portanto, uma alteração incisiva quanto a esta questão. Foi aí que surgiu a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que veio proceder à quinta alteração do CT. Todavia, esta alteração mais não fez do que (1) esclarecer que seria o empregador a entidade responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo de vir a ser reembolsado pelo FCT ou ME e do direito do trabalhador a acionar o FGCT (eliminando a referência aos aludidos Fundos e ao ME<sup>68</sup> na norma que previa a ilisão da presunção através da devolução da compensação) e (2) renumerar as normas. Pelo que, a pedra angular sobre a qual recaíam as mais gritantes dúvidas não foi lapidada pelo legislador

---

<sup>65</sup> PAULA QUINTAS/HÉLDER QUINTAS, *op. cit.*, p. 184. Como explica LIBERAL FERNANDES (*op. cit.*, p. 9), com o CT2009 e até ao momento, a ilisão da presunção está “condicionada quanto ao respectivo [*sic.*] *modus operandi*”.

<sup>66</sup> Quanto a esta questão, o STJ entendia que a alteração introduzida pelo CT2009 configurava um mero “esclarecimento” ou uma “confirmação” da intenção do legislador de 2003. *V.*, a este propósito, os acs. STJ, de 17-6-2010, de 3-4-2013 e de 27-3-2014 (cf. ndr. 55). Em sentido oposto e seguindo um entendimento que aqui acompanhamos: “haverá que, nos termos do disposto no art. 9º, nº 3, do CC, se presumir que o legislador, na fixação do sentido e alcance da lei, consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados” e que, por isso, aquando da vigência do CT2003, se permitia que o trabalhador ilidisse a presunção através de qualquer meio de prova legal, não configurando a devolução uma condição indispensável para o efeito – ac. TRP de 9-5-2007 (proc. n.º 0647182; Leal de Carvalho). Reiterando-o, *v.* ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 13 e ainda os acs. TRL, de 6-4-2010 e de 23-6-2010 (cf. ndr. 55): “se o legislador agora [no CT2009] vem expressamente formular tal exigência tal só pode significar que anteriormente a não requeria para a obtenção da ilisão em apreço”.

<sup>67</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 77.

<sup>68</sup> A Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, veio estabelecer os regimes jurídicos do FCT, FGCT e ME. Para mais desenvolvimentos, *v.*: LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.*, p. 848- 850 e JOÃO ABRANTES, “A Reforma...”, *cit.*, p. 242-254.

com a expectável perspicácia, tendo este perdido uma oportunidade de proceder à operação cirúrgica reclamada pela doutrina. Ao que parece, a terapêutica encontrada ficou aquém do desejado para a patologia.

## 2. Simultaneidade da Devolução: Uma Expressão, Dois Sentidos

Os principais sobressaltos dizem respeito à “misteriosa locução”<sup>69</sup> do atual n.º 5 do art. 366.º: “em simultâneo”.

Exigindo-se simultaneidade, somos forçados a concluir que devem coexistir, pelo menos, dois atos. Um deles é imposto de forma explícita pela lei; o outro... Bem, o outro deverá ser “implicitamente” reconhecido (?!). Foi este o ponto de partida para todo um caminho de tumultos e inquietações, em relação ao qual a meta se enxergava distante.

Relativamente ao ato que o espírito da norma dita, mas que a sua letra omite, consideramos que apenas poderá redundar na declaração de não aceitação do despedimento<sup>70</sup>. Como já referimos em momento anterior, não nos parece que, depois de o trabalhador declarar que, apesar de ter aceitado a compensação, não aceita o despedimento, possa persistir uma presunção que serve “para firmar um facto desconhecido” (art. 349.º do CC). Por isso, se o n.º 5 do art. 366.º do CT determina em que moldes poderá ser afastada a presunção, então, o ato que deverá acompanhar a devolução será, para MILENA ROUXINOL, a “atuação que, essa sim, ilide a presunção”. Como a Autora ressalva, a restituição da compensação seria “um ato meramente coadjuvante imposto por lei”<sup>71</sup>, não constituindo este o elemento determinante do afastamento da presunção<sup>72</sup>.

Aqui chegados, cumpre-nos especificar em que termos poderá o trabalhador emitir essa declaração de não aceitação do despedimento.

O art. 217.º do CC cataloga dois tipos de declarações negociais: a expressa e a tácita. Ou seja, em princípio, o trabalhador poderia valer-se de qualquer uma delas para firmar a sua vontade, salvo se a lei exigisse a observância de forma especial. Assim não sucedendo, há de vigorar o princípio da liberdade de forma (art. 219.º, CC), permitindo que tal declaração seja deduzida “de factos que, com toda a probabilidade, a revelem”

---

<sup>69</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 77.

<sup>70</sup> *Id.*, p. 82-83, MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, 2017, *cit.*, p. 629, FURTADO MARTINS, *Cessação...*, *cit.*, p. 394 e ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 16.

<sup>71</sup> MILENA ROUXINOL (*ibid.*).

<sup>72</sup> *Ibid.* e MONTEIRO FERNANDES, *loc. ult. cit.*

(n.º 1 do art. 217.º do CC). Diríamos que a devolução da compensação ao empregador seria suficiente para revelar que, “com toda a probabilidade”, o trabalhador não aceitava o despedimento de que foi alvo. Afinal, que outro motivo teria o trabalhador para devolver tais montantes?! Não encontramos outro, que não seja o de pretender contestar tal despedimento.

É caso para dizer: *dura lex, sed lex!* Pelo que, assim sendo, não podemos esquecer que a letra da lei semeia a ideia de que devem existir duas ações<sup>73</sup>. Em relação à primeira não há margem para grandes delongas, porque está expressamente consagrada na lei (a devolução); quanto à segunda, sempre se poderá dizer que consiste, como já tínhamos avançado, numa declaração de não aceitação do despedimento, i.e., uma declaração expressa ou tácita<sup>74</sup> que confirme o sentido da restituição ao empregador dos valores recebidos.

Assim, podendo o trabalhador declarar tacitamente que não se conforma com o seu despedimento, nada impede que tal propósito seja alcançado através do recurso às vias judiciais<sup>75</sup>. Pelo que, a partir do momento em que o trabalhador (1) devolva a

---

<sup>73</sup> FURTADO MARTINS (*Cessação...*, cit., p. 394) entende que, apesar da letra da lei, a devolução da compensação pelo trabalhador constitui “um comportamento concludente que só pode ser razoavelmente interpretado como significando a recusa em aceitar o despedimento”. Vejamos:

*(...) 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. (...) Não é, pois, de exigir que, além disso, o trabalhador exprima a recusa de outro modo e comunique tal declaração ao empregador. Já o contrário não se pode afirmar, sendo certamente isso que a lei quis significar.*

Também ANTERO VEIGA (*op. cit.*, p. 18) parece bastar-se com a devolução da compensação para ilidir a presunção de aceitação do despedimento, não sendo necessário que o trabalhador emita qualquer declaração complementar.

<sup>74</sup> MILENA ROUXINOL (*loc. cit.*) segue o mesmo caminho e explica que, não exigindo a lei que a declaração do trabalhador no sentido de não aceitação do despedimento seja emitida de forma expressa, então, nada impede que esta seja exteriorizada de forma tácita. Tal exigência poderia causar um resultado claramente iníquo e perturbador: se o trabalhador não lograsse atingir tal “*facere* declarativo”, mas, em contrapartida, tivesse devolvido a compensação e intentado uma ação de impugnação do despedimento, esta estaria condenada ao fracasso, simplesmente por o trabalhador não ter observado tal forma especial. Voltando às palavras da Autora, a seguir tal entendimento, chegaríamos a um “resultado bizarro”, até porque, “não vislumbramos que outro intento, que não retomar o direito à impugnação do despedimento, pudesse o trabalhador ter em mente ao devolver a compensação!”. No entanto, para VAZ MARECOS (*op. cit.*, p. 1026), a devolução deve ser sempre acompanhada de uma declaração expressa de não aceitação do despedimento pelo trabalhador. Já LEAL AMADO (“Receber...”, cit., p. 96), apesar de admitir que a ilisão da presunção possa ocorrer por “qualquer meio probatório legalmente admissível”, aconselha a fazê-lo “através da emissão, pelo trabalhador, de uma declaração expressa e formal, endereçada ao empregador nesse mesmo sentido” (cf. ndr. 81). Também FURTADO MARTINS (*Cessação...*, cit., p. 394) entende que a prudência assim o recomenda.

<sup>75</sup> MILENA ROUXINOL, *loc. cit.* e MONTEIRO FERNANDES, *op. ult. cit.*, p. 630. MILENA ROUXINOL (p. 84) apresenta dois contra-argumentos: (1) poder-se-ia invocar que a pretensão da lei é que o trabalhador ilida a presunção antes de impugnar judicialmente o despedimento e que, por esse motivo, não se poderia encarar a propositura da ação como uma forma de ilidir a aludida presunção; (2) poderia suceder que o trabalhador devolvesse a compensação em momento anterior à propositura da ação de impugnação e que, assim sendo, seria difícil conciliar tal circunstância com o requisito de simultaneidade.

Quanto ao primeiro contra-argumento, defendemos, a par da Autora, o seguinte:

compensação ao trabalhador e (2) impugne judicialmente o despedimento ou declare de outra forma, a sua não-aceitação (expressa ou tacitamente), a presunção ter-se-ia de considerar ilidida.

A expressão “em simultâneo” dá azo a outra dúvida interpretativa: quererá significar que a devolução da compensação deve ser realizada no momento em que é recebida e, em consequência, que qualquer devolução posterior não relevará para afastar a dita presunção?

Em concordância com o requisito de licitude do despedimento imposto ao empregador pela al. c) do art. 383.º, o n.º 5 do art. 366.º do CT dispõe que o trabalhador pode ilidir a presunção da norma que o antecede, desde que “entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregado à disposição deste último”. Cremos que, neste caso, inculca a ideia de que “a efetivação da devolução da compensação se poderá encontrar deferida [*sic.*] para um momento subseqüente e não determinado”<sup>76</sup>, o que poderá motivar sérias hesitações.

A jurisprudência tende a impor que a devolução da compensação na sua íntegra<sup>77</sup> seja efetuada de forma quase imediata<sup>78</sup>. Diríamos até que, levando tal raciocínio ao limite, a suposta “devolução” da compensação havia de operar tão célere quanto o seu “recebimento” e que, assim sendo, o trabalhador não chegaria sequer a “devolvê-la”, porque, em rigor, não a tinha “recebido”.

Tem-se flexibilizado tal exigência consoante o modo através do qual o empregador disponibilizou a compensação ao trabalhador, i.e., se tal disponibilização tivesse sido

---

*Bem podemos entender que o momento antes do qual o afastamento da presunção tem de se lograr é aquele em que, já em contexto judicial, se decide aceitar ou não a ação. Na verdade, apenas nesse momento existe uma intervenção heterónoma, que pode travar os intentos do trabalhador. Até esse momento, há espaço para ele atuar e demonstrar a não aceitação do despedimento.*

Se bem entendemos, também MONTEIRO FERNANDES (*loc. ult. cit.*) segue a mesma lógica: “o alcance da exigência legal da devolução da compensação localiza-se na admissibilidade da impugnação judicial do despedimento”. Quanto ao contra-argumento enunciado em (2), na eventualidade de o trabalhador ter devolvido a compensação *a priori*, nada impede que *a posteriori* venha a intentar a ação de impugnação do despedimento. Pelo que, esta não deve ser rejeitada com fundamento na falta de simultaneidade dos aludidos comportamentos. Até porque, tal requisito “se achará preenchido, por maioria de razão, se a devolução ocorrer antes da propositura da ação” (MILENA ROUXINOL, *loc. cit.*). Ou seja, nesta hipótese, a devolução iria confirmar o sentido da declaração prestada anteriormente e, por isso, não há qualquer motivo que impeça que aqueloutra ação seja praticada em primeiro lugar.

<sup>76</sup> PAULO CAMPOS, *A Compensação por Despedimento*, Tese de Mestrado em Direito do Trabalho, Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2013, p. 55, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt>.

<sup>77</sup> Para impugnar o despedimento, o trabalhador deverá devolver a totalidade do *quantum* referente à compensação (e não todos os montantes pecuniários recebidos, i.e., os créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho – n.º 5 do art. 363.º do CT). Caso contrário, isso equivaleria, como VAZ MARECOS (*op. cit.*, p. 1026) conclui, à “negação do acesso ao direito, vedando na prática o exercício efectivo [*sic.*] de um direito legítimo: o recurso a juízo”.

<sup>78</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 86 e ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 14.

efetuada diretamente através de numerário ou cheque, o trabalhador havia de recusar de imediato tais montantes pecuniários; se o empregador tivesse procedido a depósito ou transferência bancária, o trabalhador devia proceder à devolução dos mesmos assim que tivesse conhecimento de que estes tinham sido creditados na sua conta<sup>79</sup>.

No entanto, já se defendeu que o momento até ao qual o trabalhador poderia proceder à devolução da compensação seria o do requerimento da suspensão do despedimento ou, na ausência da providência cautelar, até ao termo do prazo para interposição da ação de impugnação<sup>80</sup>. No entanto, na ótica do STJ e como expõe FURTADO MARTINS, “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>81</sup>. Quanto a nós, e com o devido respeito pela tese contrária, não vemos que fundamento poderá legitimar tal entendimento, até porque poder-se-ia argumentar exatamente em sentido inverso, defendendo que tal leitura, pura e simplesmente, redundaria na inutilização do único

---

<sup>79</sup> *Id.*, p. 8 e JOÃO ABRANTES, “A Reforma...”, *cit.*, p. 224, ndr. 96. *E.g.*: ac. STJ de 17-3-2016 (cf. ndr. 57).

<sup>80</sup> LIBERAL FERNANDES (*op. cit.*, p. 9-10); MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 87-88; ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 22. Para LOBO XAVIER (“Compensação...”, *cit.*, p. 92) e PAULO CAMPOS (*op. cit.*, p. 57), a ilusão da presunção será “fundamentalmente judicial e a posse do quantitativo da compensação é apenas algo que obsta a que o trabalhador ponha em marcha – através de articulado – os meios que permitem roubar significado” àqueloutra. Para os Autores, o trabalhador poderá devolver a compensação no momento em que queira ilidir a presunção de aceitação do despedimento: 1) extrajudicialmente; 2) judicialmente, em conjunto com o primeiro dos seguintes momentos: com o procedimento de suspensão (art. 34.º e ss, CPT), com a ação de impugnação do despedimento (art. 98.º-C e ss., CPT) ou, ainda, com a contestação ao articulado apresentado pelo empregador (art. 98.º-L, CPT). No entanto, o Autor não exige que o trabalhador proceda à devolução no momento em que entrega o formulário de impugnação (art. 98.º-C, CPT), pois, como resulta do preceituado no n.º 1 do art. 98.º, deverá ser o empregador a tomar a iniciativa da ação, através da apresentação do seu articulado. Pode, por isso, acontecer que o empregador não apresente o aludido articulado, o que implicará a declaração judicial de ilicitude do despedimento com as consequências legais decorrentes da mesma (n.º 3 do art. 98.º-J, CPT). Já para DENISE PIRES (*op. cit.*, p. 43, ndr. 108), não é razoável que o prazo para a devolução da compensação seja o mesmo que o trabalhador dispõe para intentar a ação judicial, pois tal prazo não se compatibiliza com a expressão “em simultâneo”.

<sup>81</sup> FURTADO MARTINS (*Cessação...*, *cit.*, p. 395). O ac. STJ de 17-6-2010 (cf. ndr. 55) entendeu que, *in casu* e na vigência do CT2003, o trabalhador que já tinha manifestado a sua discordância relativamente ao despedimento de que foi alvo, tendo posteriormente recebido um cheque do empregador relativo à compensação pelo despedimento, e que, apenas depois de intentar a ação judicial de impugnação do despedimento, veio a juntá-lo, não logra ilidir a presunção de aceitação do despedimento. O STJ entendeu, portanto, que a devolução ocorrida nesse momento e motivada, única e exclusivamente, pela exceção invocada pelo empregador, não seria capaz de revogar a vontade do trabalhador (emitida através do recebimento do cheque), invocando, para o efeito, o art. 235.º, *ex vi* do art. 295.º, ambos do CC. Em relação a esta argumentação, temos a contrapor que, apenas ilusoriamente se poderia conceber que, ao receber os montantes pecuniários disponibilizados a título de compensação, o trabalhador estaria a emitir uma declaração de aceitação do despedimento que, sendo posterior à emitida expressamente no sentido de não aceitação do mesmo, revogaria a anterior. Mas mais: como JOÃO LATAS (*op. cit.*, p. 115-116) explica ainda na vigência da LCCT:

*Não vale aqui a regra de que a declaração posterior revoga a anterior, desde logo porque estamos perante uma declaração expressa e outra presumida, sendo esta precisamente o que se procuraria demonstrar (...) Isto é, não existem duas declarações de sentido oposto, mas antes uma declaração que visa precisamente afastar a ilação que se retiraria do recebimento, por força da presunção.*

prazo que o CT prevê para a oposição do trabalhador a uma decisão de despedimento coletivo tomada pelo seu empregador. Vejamos.

A lei não prevê qualquer prazo para que, acionada a presunção de aceitação do despedimento, o trabalhador despedido coletivamente possa efetivar um direito que é seu (o de impugnar judicialmente tal despedimento) através do afastamento daquela outra. Assim sendo e até ulterior regulamentação nesse sentido, sempre poderíamos servir-nos da única norma que prevê um prazo para que o trabalhador conteste o seu despedimento (coletivo), i.e., do n.º 2 do art. 388.º. Tal norma permite que o trabalhador intente a ação de impugnação do despedimento até seis meses após a cessação do contrato de trabalho<sup>82</sup>. A aludida disposição consagra uma exceção ao preceito legal que a antecede, i.e., tratando-se de despedimento coletivo, o prazo será o excepcionado; no caso de se tratar de um despedimento individual (por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação), sempre poderíamos lançar mão do n.º 2 do art. 389.º do CT. Este consagra que o trabalhador poderia apresentar um requerimento próprio de oposição ao despedimento até 60 dias “contados a partir da recepção [*sic.*] da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior”<sup>83</sup>.

Exigir que o trabalhador se oponha em momento anterior, como ressalva ANTERO VEIGA, “parece-nos limitar o direito/prerrogativa concedido neste normativo”, até porque “as presunções têm a ver com a factualidade, conforme artigos 349.º e ss. do CC, não com prazos”<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup> Em sentido claramente inverso: VAZ MARECOS, *op. cit.*, p. 1026 e ac. TRG de 2-6-2016 (proc. n.º 989/13.0TTBRG-A.G1; Manuela Fialho):

*Nada permite, pois, concluir que o limite temporal para a devolução da compensação é o prazo previsto para a impugnação do despedimento coletivo, ou seja, de seis meses a contar da data da cessação do contrato de trabalho. Claramente não é essa a intenção legislativa. Do mesmo modo, em presença destes dispositivos legais, também não é viável a conclusão segundo a qual sempre o prazo para a devolução da compensação apenas pode ter início após a data de cessação do contrato de trabalho e nunca durante a vigência do mesmo.*

<sup>83</sup> JOÃO ABRANTES (“A Reforma...”, *cit.*, p. 232) toma como referência o prazo de sete dias estabelecido no n.º 1 do art. 350.º do CT para a cessação do contrato de trabalho por acordo, através do qual o trabalhador pode exercer o seu “direito ao arrependimento”. Este prazo também está previsto para a cessação do contrato de trabalho através da resolução – art. 397.º, n.º 2 – ou denúncia pelo trabalhador – art. 402.º, n.º 2. No entanto e, s.m.o., não é isso que aqui se trata. Pelo que, a impugnação dos despedimentos por causas objetivas não tem o propósito de manter o contrato de trabalho (quanto muito, sendo o despedimento considerado ilícito, poderia, se essa fosse a opção do trabalhador, “reconstruir a relação laboral pela reintegração”).

<sup>84</sup> ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 17. O Autor expõe uma lógica que aderimos e sublinhamos:

*A interpretação que tem vindo a ter acolhimento na jurisprudência em bom rigor apenas dá direito ao trabalhador de ilidir o próprio recebimento da compensação, não a presunção nascida com esse recebimento. Tal resulta da exigência, quando a devolução não é imediata ao recebimento, da demonstração de que não teve intenção de apossamento. O que tudo se envolve, parece-nos, numa armadilha, [porque não] poder ilidir a presunção se ela não chegou a existir.*

Para a jurisprudência, os limites temporais da devolução da compensação pelo trabalhador variam consoante as circunstâncias concretas, procedendo a uma análise casuística da situação em apreciação. No entanto, sublinha a “hostilidade” do legislador que, motivada pela versão originária da LCCT e do CT2009, praticamente inviabiliza a impugnação judicial do despedimento pelo trabalhador quando este, não obstante o recebimento da compensação e uma eventual conservação em seu poder, ainda queira contestá-lo<sup>85</sup>.

Com o CT2009 e com a consagração expressa da necessidade de devolução “em simultâneo” para ilidir a presunção, a jurisprudência exige, agora (e reiterando o que, frequentemente já era seu entendimento), que o trabalhador o faça imediatamente ou num curto espaço de tempo, de forma a tornar indubitável a vontade de não integração da compensação na sua disponibilidade, uma vez que “não seria curial que o trabalhador pudesse dela dispôr [*sic.*]”<sup>86</sup>. Não o fazendo, deve invocar factos que justifiquem tal dilação<sup>87</sup>.

Como melhor elucidaremos adiante, ousamos discordar em absoluto, não só com a interpretação que tem sido feita pela jurisprudência, mas também (e principalmente) com o conteúdo dos preceitos legais em causa.

### CAPÍTULO III – APRECIÇÃO CRÍTICA

Em primeiro lugar, sublinhamos a nossa falta de concordância com a posição jurisprudencial que vulgarmente tem sido adotada, dado que consideramos que o requisito de simultaneidade da devolução da compensação se há de reportar à declaração expressa ou tácita de não aceitação do despedimento (e não ao momento do recebimento daquela).

---

<sup>85</sup> Ac. STJ de 9-12-2010 (cf. ndr. 55).

<sup>86</sup> Ac. TRP de 14-5-2012 (proc. n.º 739/09.5TTMTS.P1; Ferreira da Costa).

<sup>87</sup> A título ilustrativo, v. o ac. TRL de 21-3-2018 (proc. n.º 18564/17.8T8LSB.L1-4; Paula Santos) em que o trabalhador devolveu a compensação decorridos 26 dias da disponibilização operada pelo empregador, invocando que tal dilação se deveu ao facto de, naquela altura, estar de férias e de não ter acesso à conta bancária. No entanto, o Tribunal confirmou a sentença recorrida, entendendo que o trabalhador não procedeu à devolução da compensação “num prazo razoável e que revelasse a sua boa-fé” nem provou as “razões alegadas (...) para a não devolução da compensação em momento anterior.” Na mesma senda: ac. TRP de 10-9-2018 (proc. n.º 294/17.2T8VLG.P1; Paula Leal de Carvalho). DENISE PIRES (*op. cit.*, p. 44) acompanha tal entendimento, defendendo que o trabalhador deve devolver a compensação aquando do seu recebimento ou, caso tal não figure possível, em momento posterior, mas de forma célere e justificando tal demora. Já ROMANO MARTINEZ (anot. ao art. 366.º, *in* ROMANO MARTINEZ *et al.*, *op. cit.*, p. 843) parece exigir que a devolução ocorra “no próprio momento em que é recebida”, não o podendo fazer posteriormente.

Tal declaração, coadjuvada pela devolução, irá ilidir a presunção formada. Acresce ainda que, se se permite que o trabalhador proceda à devolução em simultâneo com tal declaração, nada impede que o faça em momento anterior e, face à ausência de previsão legal que apraze tal momento, poderíamos tomar em consideração o limite temporal referente ao prazo de caducidade da propositura da ação judicial destinada a contestar o despedimento. Num plano de *jure condito*, esta parece ser a interpretação que melhor se coaduna com as exigências de salvaguarda dos direitos fundamentais do trabalhador. Ainda que representando uma solução “íniqua e restritiva”<sup>88</sup> daqueles, será a “mais justa e equitativa”<sup>89</sup>.

Acresce que, impor ao trabalhador que proceda à devolução imediata da compensação recebida para, através do afastamento da presunção criada, poder exercer o seu direito de impugnar judicialmente o despedimento de que foi vítima, envolve uma pressão ilegítima que consideramos injustificada e desproporcionada<sup>90</sup>. Repetimos o já exposto: em princípio, o trabalhador terá direito àquele (ou superior) *quantum*. Por isso, não faz sentido forçar o trabalhador a devolver a compensação recebida num momento em que “a sua fonte de rendimento, contrapartida do trabalho que prestava, secou”<sup>91</sup>. E que não se venha alegar que, face à conduta do empregador (disponibilização prévia da compensação), cumpridora do princípio da boa fé, o trabalhador deveria também disponibilizá-la imediatamente, em prol desse mesmo princípio que tem por base a ideia de estabilidade das relações aquando da cessação do contrato de trabalho<sup>92</sup>, porque de nada serviria esse princípio se o regime não “for equitativo e equilibrado, a contento de ambas as partes”<sup>93</sup>.

---

<sup>88</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 87

<sup>89</sup> ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 21.

<sup>90</sup> *Ibid.* e LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.*, p. 849.

<sup>91</sup> LEAL AMADO, “Receber...”, *cit.*, p. 100.

<sup>92</sup> *V.*, a este propósito, as reflexões de LEAL AMADO (*id.*, p. 101-102).

<sup>93</sup> ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 19-20. Como explica JORGE LEITE (*op. cit.*, p. 55), a impugnação do despedimento pelo trabalhador não gera grandes inconvenientes para o empregador a não ser os “normais” de uma ação judicial. Na mesma senda, MONTEIRO FERNANDES (*Direito...*, 2017, *cit.*, p. 630) conclui que, enquanto que, para o empregador, “o efeito puramente económico da solução... é praticamente neutro”, o mesmo não se poderá dizer quanto ao trabalhador que, para poder recorrer às vias judiciais, ficaria vinculado à “injustiça básica” (LOBO XAVIER, “Compensação...”, *cit.*, p. 84 e 99 e FURTADO MARTINS, “Cessação...”, *cit.*, p. 392) de ter de rejeitar os montantes pecuniários que sempre iria receber e que tanta falta lhe fazem! Isto seria, como descreve LEAL AMADO (“O Despedimento...”, *cit.*, p. 110), “um luxo a que o trabalhador/desempregado, pura e simplesmente, não se pode dar”, até porque, ao fazê-lo, arriscar-se-ia a ver-se despojado do único valor que conseguiria receber. Ficaria assim, injustificadamente, sujeito aos riscos associados à demora na resolução judicial do caso, nomeadamente, ao de insolvência do empregador – JORGE LEITE, *op. cit.*, p. 55, LOBO XAVIER, *loc. ult. cit.* e PALLA LIZARDO, *op. cit.*, p. 221.

Numa perspetiva de *jure constituendo*, consideramos que estas normas carecem de ser repensadas ou até, eventualmente, eliminadas<sup>94</sup>. A admitir que exista uma presunção de aceitação do despedimento, há de permitir-se, pelo menos, que o trabalhador lance mão de qualquer meio de prova legalmente admissível para a ilidir. E isso não significaria que o trabalhador não o pudesse fazer através da devolução, simplesmente, essa não seria a única via idónea para o efeito.

Acresce ainda que, mantendo a aludida exigência de devolução da compensação, o legislador devia, pelo menos, estabelecer um prazo razoável de reflexão, onde o trabalhador pudesse ponderar e informar-se acerca do despedimento de que foi alvo, se o aceita ou não e das consequências de uma eventual aceitação da compensação. Não estaríamos aqui perante qualquer *venire contra factum proprium*, mas apenas perante a concessão de um prazo que permitisse que o trabalhador consultasse, em tempo útil, um profissional entendido na matéria (e.g. um advogado) e pudesse apreciar a regularidade e licitude (ou a falta delas) do despedimento de que foi alvo. Como explica ANTERO VEIGA, com o entendimento que a jurisprudência (e, em especial, o STJ) tem adotado, resulta prejudicado o “direito de acesso à justiça, na vertente de direito à consulta e informação jurídica” (art. 20.º, n.º 2, CRP)<sup>95</sup>. Exigir que o trabalhador opere imediatamente ou num curtíssimo espaço de tempo à devolução, impede a existência de um período de ponderação a que consideramos que o trabalhador deve ter direito. Mas mais flagrante ainda: impede que o trabalhador conheça de algum vício que só se venha a revelar posteriormente<sup>96</sup> e que, intimado pela fragilidade e carência económica que se prepara para enfrentar, abdique de um direito (receber a compensação) para exercer outro direito (impugnar judicialmente o despedimento)<sup>97</sup>. Coloca-se a seguinte questão: será que, nesta circunstância, o trabalhador poderia defender-se, invocando que a sua aceitação da compensação se baseou em erro? E até que, porventura, este foi dolosamente criado pelo empregador? Se a resposta a estas questões fosse pela positiva, então, a declaração (presumida) do trabalhador no sentido de aceitar o despedimento seria anulável. No

---

<sup>94</sup> No mesmo sentido: MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 81 e LEAL AMADO, “Receber...”, *cit.*, p. 102.

<sup>95</sup> ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 10 e 21. MILENA ROUXINOL (*op. cit.*, p. 81) conclui que, o que se exige é que o trabalhador “devolva a compensação por *intuir* que o despedimento ainda se mostrará ilícito dentro do prazo que a lei lhe dá para o impugnar” (itálico da Autora).

<sup>96</sup> Tal como JORGE LEITE (*op. cit.*, p. 54-55) conclui, se o despedimento sofrer de algum vício que apenas se venha a revelar mais tarde ou que não seja do conhecimento do trabalhador, não é exigível que este recuse a compensação a fim de conservar a possibilidade de impugnar judicialmente o despedimento, até porque, face a todos os imponderáveis de uma ação judicial, a única certeza que ele teria era a “perda do emprego e, consequentemente, a perda ou a redução dos seus rendimentos”.

<sup>97</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 80-81 e 87, JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 987 e JORGE LEITE, *op. cit.*, p. 55.

entanto, o trabalhador teria pela frente a extenuante tarefa de, (1) quanto ao erro e recaindo este sobre os motivos determinantes da vontade declarativa, demonstrar o reconhecimento, por acordo, da essencialidade do motivo (n.º 1 do art. 252.º, CC) e (2) quanto ao dolo, de provar que o empregador usou de “sugestão ou artifício... com a intenção ou consciência de induzir ou manter em erro o autor [neste caso, o trabalhador] da declaração” (n.º 1 do art. 253.º, CC)<sup>98</sup>.

Resulta, portanto, que alguns direitos fundamentais (nomeadamente, o direito de acesso à justiça – art. 20.º, CRP – e à segurança no emprego – art. 53.º, CRP e 338.º, CT) do trabalhador estariam na iminência de serem gravemente afetados. Pelo que, para minorar este quadro sintomático, dever-se-ia proceder a uma interpretação restritiva dos preceitos legais em causa, adotando uma leitura que, conforme dita o n.º 2 do art. 18.º da CRP, os restrinja apenas na medida do “necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

Quanto aos aludidos direitos e, tendo em conta a exigência de uma devolução imediata pelo trabalhador, além de afetado o direito de acesso à justiça na sua vertente de direito à consulta e à informação jurídicas, resulta, ainda, prejudicada a vertente do acesso aos tribunais (n.º 1 do art. 20.º, CRP)<sup>99</sup>. Isto porque, se a demonstração pelo trabalhador de que, não obstante a aceitação da compensação, não se conforma com o seu despedimento, for dificultada ao ponto de implicar uma renúncia ao direito de impugnar o despedimento, então, poderíamos equacionar se não estaríamos aqui perante uma presunção que não admitiria prova em contrário (por inviável). Firmando-se uma presunção nesses termos, estaríamos também a “legitimar – a tornar inatacável – um despedimento eventualmente ilícito, mediante uma contrapartida pecuniária”<sup>100</sup>, perpetuando um resultado que nos choca e que julgamos ser inconstitucional, por conflitar diretamente com o princípio constitucional de segurança no emprego<sup>101</sup>.

---

<sup>98</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 81 e LOBO XAVIER, “Compensação...”, *cit.*, p. 90.

<sup>99</sup> MONTEIRO FERNANDES, “Notas sobre o controlo de constitucionalidade do Código do Trabalho, *QL*, n.º 22, 2003, p. 237-244 [241].

<sup>100</sup> JOÃO ABRANTES, “O despedimento...”, *cit.*, p. 38.

<sup>101</sup> Enquanto que a nossa Lei Fundamental reconhece expressa e autonomamente tal princípio no seu art. 53.º, a Constituição espanhola também acolhe tal valor, mas de forma implícita, através do art. 37.º, n.º 1 – MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos da Análise Causal do Despedimento Colectivo nos Ordenamentos Português e Espanhol, *QL*, n.º 46, 2015, p. 5-28 [10-14]. Cumpre atender, ainda, ao plano europeu e internacional, onde destacamos o art. 24.º da Carta Social Europeia revista (disponível em: <http://www.ministeriopublico.pt>, consultado em 8/1/2019) e o art. 8.º da Convenção n.º 158 da OIT (disponível em: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), consultado em 9/1/2019), que enunciam o direito do trabalhador a não ser despedido sem “motivo válido” e o direito a apelar a um organismo imparcial, respetivamente. Para mais desenvolvimentos acerca destes, v.: LOBO XAVIER, *O Despedimento...*, *cit.*, p. 282 e ss., DAVID MARTINS/RITA SILVA, “Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – A Revisão de 2012 e o Acórdão do

Segundo este princípio, ao trabalhador é garantido que apenas será despedido com uma “justa causa”. Não queremos, com isto, opor-nos ao facto de tal conceito abarcar a “justa causa objetiva”<sup>102</sup>. Pretendemos, isso sim, realçar que deverá existir uma “causa” que, além de “objetiva”, seja “justa”<sup>103</sup>. Ou seja, apesar da amplitude do conceito, não podemos sequer equacionar que a CRP se compatibilize com um despedimento *ad arbitrium*, injustificado e imotivado<sup>104</sup>. Jamais se deverá admitir uma repetição daquilo que já foi amplamente entendido no âmbito da versão originária da norma na LCCT, i.e., aceitar que, recebendo a compensação, o trabalhador fique impedido *ad aeternum* de o impugnar, sanando qualquer vício de que padeça (os processuais ou os substantivos e, dentro destes, especialmente a ausência de uma “justa causa”).

Resta-nos terminar esta apreciação com possíveis soluções suscetíveis de alterar o paradigma: (1) revogar os n.ºs 4 e 5 do art. 366.º do CT; (2) mantê-los, mas clarificá-los, nomeadamente através da previsão expressa do ato que o trabalhador deve praticar e que deve ser coevo com a devolução, bem como do prazo para o fazer, ou (3) através da exigibilidade da devolução da compensação através de depósito judicial<sup>105</sup> ou à ordem do FCT<sup>106</sup>; (4) dividir a compensação em duas tranches, permitindo que o trabalhador, para impugnar o despedimento, devolvesse apenas uma delas<sup>107</sup>.

---

Tribunal Constitucional de 2013”, JOÃO REIS *et al.* (coord.), *Para Jorge Leite: Escritos Jurídico-Laborais*, vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 509-548 [512-514] e GUILHERME DRAY, “O Princípio...”, *cit.*, p. 483.

<sup>102</sup> A este respeito, v.: LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.*, p. 789-792.

<sup>103</sup> Sobre a justa causa objetiva, v.: GUILHERME DRAY, “O Princípio...”, *cit.*, p. 487-488, LOBO XAVIER, “Compensação...”, *cit.*, p. 66-68 e FURTADO MARTINS, “Cessaçã...”, *cit.*, p. 160-164.

<sup>104</sup> LEAL AMADO, “Receber...”, *cit.*, p. 102. Poder-se-ia argumentar que o art. 53.º da CRP constitui um entrave ao crescimento, à competitividade e às necessidades empresariais. No entanto, discordamos em absoluto com tal afirmação, uma vez que, como relembram JÚLIO GOMES (*op. cit.*, p. 991-992, ndr. 2382) e MARIA SILVA (“Os Direitos Constitucionais dos Trabalhadores e a sua Articulação com o Direito Ordinário”, ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, Coimbra: Almedina, 2001, p. 109-134 [111]), a existir uma limitação, esta obedeceria a “critérios de *necessidade e proporcionalidade*” (itálico da Autora) e a única e verdadeira restrição que o preceito ergue é relativa aos “despedimentos arbitrários, discriminatórios, abusivos ou imotivados”. Atentemos nas reflexões de GUILHERME DRAY, “Constituição...”, *cit.*, p. 58-63, bem como nas de LOBO XAVIER, *O Despedimento...*, *cit.*, p. 276-282 e de GLÓRIA REBELO, “Das Alterações ao Regime do Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho”, LOBO XAVIER *et al.* (coord.), *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte I, s.l.: Nova Causa, 2017, p. 434-465 [438-445].

<sup>105</sup> PALLA LIZARDO (*op. cit.*, p. 221-222) aponta esta solução que confessa “parecer algo caricato”, uma vez que, através do aludido depósito e se o trabalhador obtivesse ganho de causa, os montantes pecuniários referentes à compensação reverteriam a favor do empregador. Também VAZ MARECOS (*op. cit.*, p. 1027) entende que o trabalhador poderá lançar mão da faculdade prevista nos arts. 916.º e ss. do CPC. Quanto a nós, e apesar de darmos primazia às restantes soluções apontadas, não afastamos esta em detrimento do panorama atual.

<sup>106</sup> LOBO XAVIER, “Compensação...”, *cit.*, p. 86-89.

<sup>107</sup> Para LOBO XAVIER (*ibid.* e *id.*, p. 69-71), esta seria uma solução que estaria alinhada com a dupla função da compensação, i.e., a de, por um lado, ressarcir a perda do emprego e, por outro, garantir que o trabalhador se absterá de impugnar o despedimento. No mesmo sentido: MONTEIRO FERNANDES, “As Primeiras

---

Estações da Reforma Laboral: tempo de trabalho, tempo de não trabalho, compensação de despedimento”, *RDES*, n.º 1-2, 2012, p. 101-109 [107-108] e FURTADO MARTINS, “Cessação...”, *cit.*, p. 392, ndr. 286. Assim sendo, adotando tal sistema e desagregando a compensação nestes termos, não chocaria que o trabalhador devolvesse (ou rejeitasse) a “tranche” que serviria de contrapartida pela inopugnabilidade do despedimento, ou seja, que compensaria o trabalhador pela “aceitação” do despedimento (LOBO XAVIER, *op. ult. cit.*, p. 84-85, 88, ndr. 61 e 99-100, ndr. 89 e MONTEIRO FERNANDES, *loc. ult. cit.*). Para LOBO XAVIER (p. 85-86, ndr. 53) e, conforme sublinha JOÃO ABRANTES (“A Reforma...”, *cit.*, p. 217), o nosso legislador havia de ter optado por um esquema semelhante ao alemão, que prevê que, no momento em que comunica o despedimento e os seus motivos, o empregador deve informar o trabalhador que lhe disponibilizará uma indemnização se este deixar passar o prazo perentório de impugnação (§ 1a da KSchG).

## CONCLUSÃO

Por fim, resta-nos apontar que a doutrina não tem poupado críticas à presunção de aceitação do despedimento, considerando-a “infeliz”<sup>108</sup>, “inconsciente e injusta”<sup>109</sup>; “altamente criticável”<sup>110</sup>; “estranha”<sup>111</sup>; “francamente censurável”<sup>112</sup>; “injusta e perversa”<sup>113</sup>; “carácter eventualmente iníquo”<sup>114</sup>; “um perigoso cerceamento ao acesso à Justiça”<sup>115</sup>. Ainda assim, e mesmo depois de todas as operações legislativas levadas a cabo para aperfeiçoar a sua redação, a aludida presunção mantém-se em vigor e continua, frequentemente, a erguer obstáculos ao exercício de direitos do trabalhador.

Perguntamos: quantas mais críticas serão necessárias tecer para que esta presunção seja repensada? Quantos mais direitos terão de ser sacrificados em nome de uma “pacificação das relações laborais”?

A angustiante limitação ao direito de acesso aos tribunais e à segurança no emprego, carecia de uma maior tutela e ponderação. Enquanto tal não suceder, o trabalhador continuará a ver os seus direitos restringidos para lá do admissível. Continuará, portanto, a ser atingido por uma presunção contra a qual não terá defesa possível. Aliás, conservar este regime, não implicará, na prática, transformar esta presunção que, teoricamente, podia ser afastada mediante prova em contrário, numa presunção inilidível por qualquer via?! Não estaremos, quiçá, a transformá-la numa ficção jurídica, à semelhança do que era entendimento dominante aquando da vigência da versão inicial da norma<sup>116</sup>?! Ao fazê-lo, estaríamos, pura e simplesmente, a ignorar toda a evolução legislativa da presunção *sub judice* e a esquecer todos os esforços que o legislador levou a cabo para chegar até à sua versão atual (que, estando longe de ser perfeita, certamente é menos imperfeita que a originária).

Cumpre-nos fazer o seguinte apelo: vamos reformar o sistema! Podemos fazê-lo através da adoção de qualquer uma das soluções apresentadas... Mas façamo-lo!

---

<sup>108</sup> JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 986.

<sup>109</sup> LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.*, p. 847.

<sup>110</sup> LEAL AMADO, “Algumas Notas...”, *cit.*, p. 281.

<sup>111</sup> MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, 2017, *cit.*, p. 630 e ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 11-12, LEAL AMADO em: “Receber...”, *cit.*, p. 86 e em *Contrato...*, *cit.*, p. 343.

<sup>112</sup> LEAL AMADO, “O Despedimento...”, *cit.*, p. 111.

<sup>113</sup> MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 79.

<sup>114</sup> PALLA LIZARDO, *op. cit.*, p. 221.

<sup>115</sup> PAULA QUINTAS/ HÉLDER QUINTAS, *op. cit.*, p. 184

<sup>116</sup> ANTERO VEIGA, *op. cit.*, p. 10, 14 e 17.

## BIBLIOGRAFIA

### ABRANTES, José João

- “A Reforma Laboral em Portugal e Espanha”, *I Conferência luso-espanhola de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2016
- “O Código do Trabalho e a Constituição”, *Questões Laborais*, n.º 22, 2003, p. 123-154
- “O Despedimento Colectivo”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 45, 1994, p. 36-39
- “Parecer sobre o Anteprojeto de Código do Trabalho”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa: AAFDL, 2018, p. 9-45

### AMADO, João Leal

- “Algumas Notas sobre o Regime do Despedimento *Contra Legem* no Código do Trabalho”, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2004, p. 275-295
- *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 2.ª edição, Coimbra: Almedina, 2018;
- “O Despedimento, a Compensação, a Recepção desta e a Aceitação daquele”, *Questões Laborais*, n.º 21, 2003, p. 109-111
- “Receber e Aceitar: em torno de Presunções Legais, Orientações Jurisprudenciais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2, 2016, p. 85-102

### CAMPOS, Paulo Alexandre da Silva

- *A Compensação por Despedimento*, Tese de Mestrado em Direito do Trabalho, Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2013, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt>

### DRAY, Guilherme Machado

- “Constituição Laboral: Atualidade ou Revisão?”, *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2018, p. 25-63
- *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, São Paulo: LTR, 2015

FALCÃO, David/ Sérgio Tenreiro TOMÁS

– “Notas sobre a Ilicitude do Despedimento”, *Questões Laborais*, n.º 47, 2015, p. 311-328

FERNANDES, António Monteiro

– “Alguns Aspectos da Análise Causal do Despedimento Colectivo nos Ordenamentos Português e Espanhol”, *Questões Laborais*, n.º 46, 2015, p. 5-28

– “As Primeiras Estações da Reforma Laboral: Tempo de Trabalho, Tempo de Não Trabalho, Compensação de Despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-2, 2012, p. 101-109

– *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, Coimbra: Almedina, 2006

– *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Coimbra: Almedina, 2017

– “Notas sobre o controlo de constitucionalidade do Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 22, 2003, p. 237-244

FERNANDES, Francisco Liberal

– “Sobre a Presunção da Aceitação do Despedimento Colectivo no Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 41, 2013, p. 7-15

GOMES, Júlio Manuel Vieira

– *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2007

GOMES, Maria Irene

– “Compensação a Três Tempos ou... Talvez Não”, *Questões Laborais*, n.º 43, 2013, p. 233-249

GONÇALVES, Luísa Andias

– Compensação por extinção do contrato de trabalho, *Questões Laborais*, n.º 43, 2013, p. 251-278

LATAS, António João

– “Despedidos da Seagate”, *Sub Judice*, n.º 4, 1992, p.113-116

LEITE, Jorge

– “A Transposição das Diretivas Comunitárias sobre Despedimento Colectivo”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 55, 1998, p. 27-56

LIZARDO, João Palla

– “Algumas Questões Processuais respeitantes à Impugnação dos Despedimentos por Causas Objectivas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 84, 2009, p. 215-223

MARECOS, Diogo Vaz

– *Código do Trabalho – Comentado*, 3.ª edição, Coimbra: Almedina, 2017

MARTINS, David Carvalho/ Rita Canas da SILVA

– “Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – A Revisão de 2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013”, João REIS/ João Leal AMADO/ Francisco Liberal FERNADES/ Maria Regina Gomes REDINHA (coord.), *Para Jorge Leite: Escritos Jurídico-Laborais*, vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 509-548

MARTINS, Pedro Furtado

– *A Cessação do Contrato de Trabalho*, Cascais: Principia, 1999

– *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, Cascais: Principia, 2017

MARTINEZ, Pedro Romano

– *Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho*, Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2004

– *Da Cessação do Contrato*, 3.ª edição, Coimbra: Almedina, 2015

– *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Coimbra: Almedina, 2010

MARTINEZ, Pedro Romano/ Luís Miguel MONTEIRO/ Joana VASCONCELOS/ Pedro Madeira de BRITO/ Guilherme Machado DRAY/ Luís Gonçalves da SILVA

– *Código do Trabalho Anotado*, 11.ª edição, Coimbra: Almedina, 2017

MENDES, Luís Marques/ Clara Marques MENDES/ João Paulo PEREIRA

– *Alterações ao Código do Trabalho – Comentários às Leis n.ºs 23/2012, de 25 de Junho, e 47/2012, de 29 de Agosto: Explicação Prática das Alterações*, Lisboa: Quid Juris, 2012

NETO, Abílio

– *Contrato de Trabalho – Notas Práticas*, 14.<sup>a</sup> edição, Lisboa: Ediforum, 1997  
– *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar: Anotados*, 2.<sup>a</sup> edição, Lisboa: Ediforum, 2010

PEREIRA, António Garcia

– “As Diversas e Graves Inconstitucionalidades do Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 22, 2003, p. 224-236  
– “As mais Recentes Alterações ao Código do Trabalho e a Gravidade dos seus Objectivos e Implicações”, *Questões Laborais*, n.º 40, 2012, p. 165-173

PIRES, Denise Borges

– *Processo Especial de Impugnação de Despedimento Coletivo: estudo e reflexão sobre questões controversas*, Tese de Mestrado em Direito Judiciário, Braga: Faculdade de Direito da Universidade do Minho, 2016, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt>

QUINTAS, Paula/ Hélder QUINTAS

– *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

– *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II: Situações Laborais Individuais*, 6.<sup>a</sup> edição, Coimbra: Almedina, 2016

Rebello, Glória

– “Das Alterações ao Regime do Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho”, Bernardo da Gama Lobo XAVIER, Maria do Rosário Palma RAMALHO/ José João ABRANTES/ João Leal AMADO/ David FALCÃO/ Sérgio Tenreiro TOMÁS (coord.),

*Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte I, s.l.: Nova Causa, 2017, p. 434-465

ROUXINOL, Milena Silva

– “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*, n.º 2, 2017, p. 75-88

SILVA, Maria Manuela Maia da

– “Os Direitos Constitucionais dos Trabalhadores e a sua Articulação com o Direito Ordinário”, António MOREIRA (coord.), *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, Coimbra: Almedina, 2001, p. 109-134

SOUSA, Luís Filipe Pires de

– *Prova por Presunção no Direito Civil*, 2.ª edição, Coimbra: Almedina, 2013

VEIGA, Antero

– “A Presunção de Aceitação do Despedimento como Consequência do Recebimento da Compensação (Artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua Ilisão”, *Julgar Online*, 2019, p. 1-22

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo

– “Compensação por Despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-2, 2012, p. 65-100

– *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Lisboa/ São Paulo: Verbo, 1996

– *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*. vol. II, Ed. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra: Coimbra Editora, 2003

– *O Despedimento Colectivo: no Dimensionamento da Empresa*, Lisboa: Verbo, 2000

– “O Regime dos Despedimentos Colectivos e as Modificações Introduzidas pela Lei N.º 32/99, 18.5”, Pedro Romano MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra: Almedina, 2001, p. 403-408

– “Regime do Despedimento Colectivo e as Alterações da L N.º 32/99”, Pedro Romano MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Coimbra: Almedina, 2002, p. 225-260

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de Pedro Furtado MARTINS/ A. Nunes de CARVALHO/ Joana VASCONCELOS/ Tatiana Guerra de ALMEIDA

– *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa: Rei dos Livros, 2018.