

DEVOLUÇÃO DE COMPENSAÇÃO PELO TRABALHADOR EM CASO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2024, de 21 de Junho visa a uniformização da jurisprudência, relativamente ao prazo para a devolução da compensação recebida pelo trabalhador em razão do despedimento coletivo, por forma a ilidir a presunção legal de aceitação da cessação do contrato de trabalho.

A questão que se colocava no presente recurso consistia em saber o prazo para a devolução da compensação recebida em caso de despedimento coletivo. Isto porque o n.º 4 do artigo 366º do Código do Trabalho prevê que se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista por despedimento coletivo. No entanto, o n.º 5 deste mesmo artigo estatui que tal presunção pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à sua disposição.

Deste modo, o trabalhador para ilidir a presunção de que aceitou o despedimento tem que devolver em simultâneo a compensação recebida. Contudo, haverá que clarificar com que é que tal ato tem de ser “simultâneo” e até quando é que se terá de verificar, visto que tanto a doutrina como a jurisprudência apresentam respostas variadas quanto a este assunto.

O Supremo Tribunal de Justiça entendeu que a solução que melhor garante certeza e previsibilidade é a de que o trabalhador apenas tem de restituir a quantia recebida a título de compensação quando impugna judicialmente o despedimento ou, ele próprio, requer a suspensão judicial do despedimento.

Também o Ministério Público entendeu que, no caso de restituição, *a ilisão da presunção tem que cumprir dois requisitos: a devolução da totalidade da compensação em simultâneo com a oposição ao despedimento*. É que, de facto, a simultaneidade da devolução só pode ser articulada com a oposição ao despedimento, e não com o recebimento da compensação, já que esta última situação traduz-se, em bom rigor, numa impossibilidade física.

A oposição ao despedimento, por sua vez, pode ser desencadeada por procedimento de suspensão de despedimento ou pela própria ação de impugnação do despedimento, nos termos dos artigos 386º, 387º e 388º do Código do Trabalho e artigos 33-Aº e ss., 51º e ss. e 98-Cº e ss. do Código de Processo do Trabalho.

A Lei prevê que o trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

O prazo para a oposição ao despedimento por parte do trabalhador é feito mediante a apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento. Relativamente à ação de impugnação do despedimento coletivo, esta deverá ser intentada no prazo de seis meses a contar da data da cessação do contrato.

O presente Acórdão refere ainda que deverão, desta forma, ser os prazos para a instauração do procedimento ou da ação a servir de limite para a restituição da compensação, de forma que o trabalhador possa dispor do tempo necessário para se aconselhar e ponderar se pretende ou não impugnar o despedimento, situação sempre impactante na sua vida e de difícil gestão.



Pedro Alves Vitorino
Advogado Estagiário