

Qual o prazo para os trabalhadores devolverem a compensação? O ponto final em todas as dúvidas



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

PORTO

Largo da Paz, 41
4050-460 Porto -
Portugal

LISBOA

(em parceria)
Rua de Campolide,
31, 1º Dto.
1070-026
Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
Rua Tabatinguera,
140, 17º - Centro
01020-901 São
Paulo - SP - Brasil

No Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 17 de abril de 2024, que fixa jurisprudência, determina que **os trabalhadores que desejam contestar o despedimento têm 6 meses para devolver a compensação recebida**, afastando-se assim a presunção de aceitação do despedimento.

Neste sentido, os trabalhadores só têm que devolver a compensação que receberam no momento em que decidam avançar com uma ação de impugnação de despedimento. Logo, verificamos que o prazo para devolver a compensação será o mesmo prazo que têm para contestar o despedimento – coincidem. **No caso de não existir** qualquer devolução da compensação recebida pelo trabalhador, **presume-se** que este tenha aceite a decisão e, como tal, preclui o direito de contestar o despedimento, conforme expressa o referido acórdão *"para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento (...), a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respectivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão 'em simultâneo' [prevista na lei]"*.

Isto é, na prática, os trabalhadores que contestem o seu despedimento não têm de devolver logo a compensação, só quando o impugnarem judicialmente. Nesta circunstância, os juizes conselheiros optaram por dar mais tempo aos trabalhadores para decidir sobre o caminho a seguir, colocando assim um ponto final na controvérsia relativamente ao prazo que obriga o trabalhador a devolver a compensação no caso de contestar o despedimento. Recorde-se que, até à data, a legislação laboral não tinha definido um prazo para que ocorresse essa devolução, levando a que os tribunais tomassem posições muito diversas quanto à interpretação do artigo 366.º n.º 5 do Código do Trabalho. Aliás, refere o n.º4 do mesmo diploma que o **trabalhador aceita o despedimento** quando recebe do empregador a totalidade da compensação, embora houvesse a possibilidade desta presunção ser ilidida, o que conduzia a várias interpretações sobre o assunto como, de resto, é exemplo o caso agora decidido, pois, os trabalhadores que eram parte no processo em causa perderam nas decisões de 1.ª e 2ª instância, motivo pelo qual levaram o litígio até ao STJ. **A falta de um prazo definido** anteriormente — em especial, tendo em conta a expressão "em simultâneo" — gerava **interpretações divergentes nos tribunais**, dificultando a contestação por parte dos trabalhadores. Aceita-se, agora, uma abordagem mais flexível de modo a salvaguardar o direito dos trabalhadores.

Desta forma, dita o Supremo que devem ser os **prazo de contestação do despedimento** (6 meses a contar da data de cessação do contrato de trabalho, no caso de despedimento coletivo, e 60 dias no despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação) a servir de limite para a **restituição da compensação ao empregador**, ou seja, este lapso temporal permite que o trabalhador seja aconselhado juridicamente sobre a decisão a adotar.

Assim, esta decisão visa alcançar uma maior certeza e segurança jurídica que doravante irá vigorar, uma vez que terminam as decisões contraditórias no que a esta matéria diz respeito.