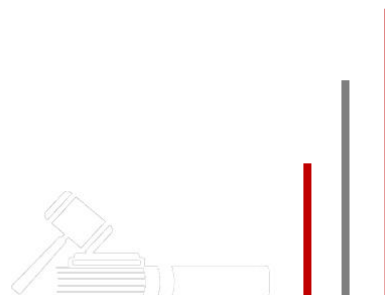




UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

NOTA INFORMATIVA



GABINETE JURÍDICO

N.º 2 | JUNHO | 2024

ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA N.º 7/2024, DE 21 DE JUNHO CLARIFICA A INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 366.º, N.º 5 DO CÓDIGO DO TRABALHO, NO QUE DIZ RESPEITO À PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO

[“Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho \(Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas\) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão ‘em simultâneo’ constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º”](#)

Foi publicado, a 21 de junho de 2024, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2024, de 21 de junho, que clarifica a interpretação do artigo 366.º, n.º 5 do Código do Trabalho, no que diz respeito à **presunção de aceitação do despedimento**. Este acórdão estabelece que, para ilidir esta **presunção**, a **totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deve ser devolvida até à instauração do procedimento cautelar ou da ação de impugnação do despedimento**. Este acórdão é de particular importância, pois oferece uma interpretação clara e precisa de um ponto crítico da legislação laboral.

Destacamos que o acórdão acolhe e uniformiza a interpretação de que deve ser adotada a leitura mais flexível que a letra da lei permita, no sentido de restringir ao mínimo o direito do trabalhador à impugnação do despedimento, assegurando que a devolução da compensação recebida pelo trabalhador ocorra até à instauração do procedimento cautelar ou da ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão “em simultâneo” constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º.

A oposição ao despedimento pode ser desencadeada por procedimento de suspensão de despedimento ou pela própria ação de impugnação do despedimento, nos termos do Código do Trabalho (CT) e do Código de Processo do Trabalho (CPT). Para o despedimento coletivo, o prazo de impugnação é de 6 meses, conforme o art. 388.º do CT. Este prazo serve de limite para a restituição da compensação recebida pelo trabalhador, proporcionando um período razoável para que este devolva os montantes recebidos enquanto pondera as suas opções legais.

A decisão agora tomada pelo Supremo Tribunal de Justiça não apenas afasta decisões judiciais muitíssimo mais restritivas e prejudiciais ao trabalhador, como promove desta forma maior segurança jurídica e previsibilidade, elementos fundamentais para a defesa eficaz dos interesses dos trabalhadores.

O acórdão pode ser consultado em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/7-2024-869623321>