



## Évora: Despedimento verbal validado pela Relação

*A decisão de segunda instância poderá ainda ser confirmada ou alterada pelo Supremo*

De forma inovadora, o Tribunal da Relação de Évora, no seu acórdão de 22 de outubro de 2020, decidiu que a aceitação do despedimento por parte do trabalhador representa um meio de validação de um despedimento verbal, sanando a sua invalidade.

Na sequência do despedimento verbal, com fundamento em inadaptação, de um chefe de departamento de uma sociedade exploradora de campos de Golfe, o coletivo de juízes julgou que, tendo o trabalhador aceitado tacitamente tal despedimento - ao não devolver o montante compensatório colocado à sua disposição - ficou sanada qualquer ilicitude do despedimento decorrente do desrespeito do procedimento legalmente exigível.

Mesmo não tendo a empresa cumprido qualquer pré-aviso nem obedecido ao procedimento legal (imperativo, refira-se), os juízes da Relação consideraram que o pagamento da compensação por parte do empregador e a sua aceitação pelo trabalhador configuram um mecanismo para a validação do despedimento, mesmo que mais tarde o trabalhador o venha a impugnar.

A este propósito, importa, contudo, lembrarmos o seguinte:

A lei laboral presume que em caso de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, o trabalhador aceita o despedimento quando o mesmo recebe do empregador a totalidade da compensação pelo seu despedimento. Esta presunção pode ser ilidida desde que, “em simultâneo” com o recebimento da compensação, o trabalhador a recuse (entregando-a, ou pondo-a, por qualquer forma, à disposição do empregador). No entanto, o Código do Trabalho não determina que a aceitação da compensação por parte do trabalhador “sana” um despedimento ilícito. E determina que, em qualquer caso, o despedimento é ilícito se não for precedido do respetivo procedimento. A decisão da Relação de Évora, ao admitir que a aceitação do trabalhador sana um despedimento que seria ilícito, é, portanto, bastante discutível.

Por outro lado, a lei continua a não estabelecer qualquer prazo para o trabalhador proceder à devolução da compensação, pelo que têm sido a jurisprudência e a doutrina a tentar definir a “simultaneidade”, nem sempre de forma homogénea. Atendendo às consequências que a não devolução da compensação implica – aceitação do despedimento pelo trabalhador – questiona-se se não deveria a legislação laboral ir mais além, clarificando este conceito, atribuindo-lhe força obrigatória geral.

Seja como for, a decisão em causa – sustentada em fundamentos muito discutíveis – é inovadora, pois valida um despedimento verbal feito à margem da lei com o argumento de que o trabalhador o aceitou.

© Macedo Vitorino & Associados

*Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.*

### ✉ Contactos

Guilherme Dray  
gdray@macedovitorino.com

Inês Coelho Simões  
isimoes@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte  
jfuzetadaponte@macedovitorino.com