



**CATOLICA**  
**FACULDADE DE DIREITO**

---

ESCOLA DE LISBOA

**Oposição do Empregador à Reintegração do Trabalhador -  
Aspectos Substantivos e Processuais**

Dissertação no âmbito do Mestrado Forense, vertente laboral, sob orientação da  
Professora Doutora Joana Vasconcelos

**Joana Aldeia Nova**

Lisboa, 28 de Abril de 2021

*Ao meu Pai, a minha estrela  
mais brilhante.*

*Agradeço à minha mãe, a razão de tudo o que sou, a maior guerreira, a melhor mãe do mundo.*

*Ao Pedro, por nós, por tudo, sempre.*

*À Raquel, porque tem o arco-íris nos olhos. À Rafaela por acreditar sempre em mim, mesmo quando eu não acredito. À Luísa e à Sandra por estarem sempre lá.*

*À Professora Joana, pela inspiração, pelos conselhos e encorajamento, pela confiança depositada, o apoio e conhecimentos transmitidos.*

*Ao Professor Pedro F. Martins pelos conselhos e saber transmitidos.*

## ABREVIATURAS

AIRLD	Ação De Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento
al.	alínea
art., arts.	Art., arts.
AUJ	Acórdão de Uniformização de Jurisprudência
CC	Código Civil
cfr.	Conferir, confrontar
CPC	Código de Processo Civil
CPT	Código de Processo do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSC	Código das Sociedades Comerciais
CT	Código do Trabalho
e.g.	<i>exempli gratia</i> (por exemplo)
ed.	edição
i.e.	<i>id est</i> (isto é)
IRCT	Instrumento(s) de Regulamentação Colectiva de Trabalho
LCCT	Lei da Cessação dos Contratos de Trabalho
n.º, n.ºs	número
ob.cit.	obra citada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ss.	segs.
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional

TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRP	Tribunal da Relação do Porto
vd.	vide
v.g.	<i>verbi gratia</i> (por exemplo)
Vol., Vols.	Volume

Palavras-chave: despedimento ilícito – reintegração – oposição do empregador – justa causa.

## ÍNDICE

<b>I A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR ILICITAMENTE DESPEDIDO .....</b>	<b>8</b>
1. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA .....	8
2. A CONSTITUIÇÃO .....	11
2.1. Princípio da Segurança no Emprego .....	11
2.2. A Reintegração como consequência (des)necessária do Princípio da Segurança no Emprego .....	13
2.3. Em especial: a constitucionalidade do art. 392ºCT .....	17
3. O ART. 389º DO CÓDIGO DO TRABALHO .....	19
3.1. Conteúdo da Reintegração .....	22
3.2. “Reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade” .....	22
3.3. Substituição e Exclusão da Reintegração .....	24
<b>II OPOSIÇÃO À REINTEGRAÇÃO - ASPETOS SUBSTANTIVOS .....</b>	<b>25</b>
4. ÂMBITO E APLICAÇÃO .....	25
4.1. PRESSUPOSTOS .....	26
4.1.1. Dimensão da empresa .....	26
4.1.2. Cargo do funcionário .....	27
4.1.3. Grave prejuízo ou perturbação do funcionamento da empresa .....	27
4.2. SITUAÇÕES EXCLUÍDAS .....	30
5. A REINTEGRAÇÃO (DES)NECESSÁRIA .....	31
6. CESSAÇÃO DO CONTRATO APÓS A REINTEGRAÇÃO .....	35
<b>III OPOSIÇÃO À REINTEGRAÇÃO - ASPETOS PROCESSUAIS .....</b>	<b>36</b>
7. TUTELA CAUTELAR .....	36
Providência especial de suspensão do despedimento .....	37
8. AÇÃO PRINCIPAL .....	42
8.1. Ação Comum .....	42
8.2. Ação Especial de Impugnação da Regularidade e Ilicitude do Despedimento .....	44
8.3. Ação de Impugnação do Despedimento Coletivo .....	46
CONCLUSÃO .....	47
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>50</b>

## Introdução

Desde 1975 que a obrigação de reintegração do trabalhador, prevista atualmente no art. 389º CT, é a regra no que respeita às consequências do despedimento ilícito. Desde 1976, a Constituição prevê, no seu art. 53º, o Princípio da Segurança no Emprego apontado como fundamento para a manutenção do contrato após a declaração de ilicitude do despedimento, por consagrar a proibição de o empregador promover a rutura sem justa causa da relação laboral.

A reintegração do trabalhador ilicitamente despedido é tendencialmente encarada como uma decorrência necessária da invalidade do despedimento ilícito, consubstanciando um instrumento ideal para obviar as consequências da rutura da relação laboral, pois tudo se passa como se o contrato não tivesse sido interrompido. Todavia, há exceções a esta regra: por um lado, a possibilidade de o trabalhador optar por uma indemnização em substituição da reintegração – o que, em termos gerais, não se afigura conflituante com o previsto na Lei Fundamental – por outro lado, a possibilidade de o tribunal não condenar o empregador na obrigação de reintegrar o trabalhador se a isso aquele se opuser, desde que pague uma indemnização substitutiva majorada.

A oposição do empregador à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido não está isenta de potenciais conflitos e questões, pois, *prima facie* subverte uma imposição constitucional. Todavia, o Direito tem aplicação prática, e, conseqüentemente, esta oposição deriva da percepção de que a reintegração do trabalhador nem sempre é viável, nem a única solução coerente com a Constituição.

Atendendo ao facto de esta possibilidade de oposição ser restrita a casos tipificados na lei, revela-se premente a necessidade de concretização e análise do conteúdo e dos pressupostos da figura, bem como das suas limitações e consequências consoante o tipo de despedimento que esteja em causa, contribuindo para uma nova abordagem do problema e para a resolução de questões práticas que foram, até hoje, alvo de soluções desadequadas.

Tendo em conta que a nossa dissertação respeita também aos aspetos processuais relativos à oposição à reintegração do trabalhador, é imprescindível apresentar os meios

processuais para efetivação da oposição, e também clarificar a existência, ou não, da possibilidade de recurso à tutela cautelar por parte do empregador.

Assim, neste trabalho, depois de uma breve introdução à figura da reintegração do trabalhador como uma das principais consequências do despedimento ilícito no Capítulo I, faremos uma análise substantiva do previsto no art. 392º do CT no Capítulo II, e procuraremos responder a questões como: “Será a reintegração decorrência necessária do princípio constitucional da segurança no emprego?”; “Será que deveria permitir-se amplamente a oposição à reintegração nos casos de ilicitude do despedimento por razões meramente formais?”; “Fará sentido utilizar critérios de restrição da oposição do empregador como o cargo do trabalhador ou a dimensão da empresa, quando a reintegração se aplica a todos os tipos de despedimento e não apenas ao despedimento disciplinar?”. Posteriormente, no capítulo III, faremos uma excursão pelas normas processuais, respondendo primeiramente à questão de ser ou não possível, ou até aconselhável, ao empregador se opor à reintegração em sede cautelar, mais concretamente no âmbito da providencia especial de suspensão do despedimento. Seguidamente abordaremos a questão no que respeita à tramitação da ação principal, siga esta a forma de processo comum, seja objeto de um processo especial bem como a matéria da prova nesta sede.

Não adotaremos nenhum tipo de despedimento em específico como paradigma, visto que muitos dos estudos efetuados sobre esta temática se focam em demasia no despedimento disciplinar, deixando de fora, e.g. questões específicas do despedimento por eliminação de emprego, o que leva a soluções e conclusões desadequadas à realidade empírica no que respeita ao regime previsto no art. 392º CT.

Comentado [JAN1]:

## **I A Reintegração do Trabalhador Ilícitamente Despedido**

### **1. Evolução Legislativa**

As primeiras considerações acerca do trabalho subordinado remontam ao Código de Seabra<sup>1</sup>. Nos contratos a tempo determinado, exigia-se a verificação de justa causa para legitimar a rutura do contrato antes do tempo acordado (arts. 1376º e 1380º), em oposição, existia ampla liberdade de cessação da relação, por ambos os intervenientes,

<sup>1</sup> Cfr. Arts. 1370º a 1390º e 1391º a 1395º - sobre o *serviço doméstico* e o *serviço salariado*.

independentemente da motivação da rutura, nos casos de contratos de duração indeterminada.

A lei que procedeu à primeira regulação do contrato individual de trabalho foi a Lei nº 1952 de 1937 que estabelecia três tipos de despedimento: o despedimento sem justa causa, mas com aviso prévio (art. 10º), o despedimento com justa causa (arts. 11º e 12º) e o despedimento sem justa causa nem aviso prévio (2.º do art. 10º). Mais concretamente, no seu 10º artigo previa-se a possibilidade de qualquer parte, cessar a relação laboral sem invocação de um motivo, exigindo-se apenas a concessão de um aviso prévio, diferindo consoante a parte que decidia pôr fim ao contrato e tendo em conta a duração do mesmo. Caso não se verificasse o aviso prévio, seria apenas devida à contraparte uma indemnização (nº2), pelo que a cessação produzia plenamente os seus efeitos.

Posteriormente, com as sucessivas LCT<sup>2</sup> o regime estrutural do despedimento não fora profundamente alterado nesta matéria. O DL nº 47032 de 1966 referia expressamente, no seu art. 104º a possibilidade de “denúncia unilateral” do contrato por qualquer das partes, sem justa causa, desde que com respeito pelo aviso prévio. Na inobservância do referido aviso, o art. 106º previa que a parte que deu origem à rutura deveria indemnizar a contraparte. O mesmo estabelecia o Decreto-Lei n.º 49408 de 1969 nos seus arts. 107º e 109º. Em suma, existia a possibilidade de denúncia imotivada, por qualquer das partes, sendo o despedimento *ad nutum* lícito, e a garantia de estabilidade no emprego era salvaguardada apenas através da onerosidade do despedimento.

Em consequência da revolução de abril surge uma mudança de paradigma. Ainda em 1974 no DL nº 783/74 é regulamentado o despedimento coletivo. Entre abril de 1974 e junho de 1975, o regime legal formalmente em vigor ainda era o da LCT, mas este revelou-se pouco efectivo tendo em conta a conjuntura à época. Surge então o DL. 292/1975, diploma intercalar, que determinou, a suspensão – durante trinta dias – da faculdade de o empregador, unilateralmente, fazer cessar o contrato de trabalho (art. 21º), ressalvando, todavia, os casos de despedimento disciplinar (art. 23º). A este diploma seguiu-se o DL. nº 372-A de 1975 apelidado de Lei dos Despedimentos que revogou o regime jurídico do contrato individual de trabalho previsto na LCT, e determinou que todos os despedimentos devem ser motivados, i.e., o empregador poderá cessar o contrato

---

<sup>2</sup> Cfr. DL nº 47032 de 1966 – arts. 95º, 104º, 106º e 107º e DL nº 49408 de 1969 – arts. 98º, 107º, 108º e 109º

apenas verificada justa causa (art.12º) ou “motivo atendível” (arts. 13º e 14º) – correspondente à atual justa causa objetiva<sup>3</sup>. Assim, nos termos do seu art. 12º, o despedimento sem justa causa deixa de ser livre – deixando a justa causa de desempenhar o mero papel de dispensa de aviso prévio – para se tornar inválido, ou seja, enquanto no caso da ilicitude a consequência se traduziria apenas no pagamento de uma indemnização pelo empregador, com a invalidade surge, pela primeira vez em Portugal, a obrigação de reintegrar o trabalhador.<sup>4</sup> De notar que, nos termos do nº3 do art. 12º, ao trabalhador era dada a possibilidade de optar por uma indemnização em substituição da reintegração.

Em 1976, com o DL. n.º 84/76, que alterava a Lei dos Despedimentos, acentua-se a ideia da estabilidade do contrato de trabalho, admitindo-se apenas como motivo justificativo de despedimento individual a justa causa subjetiva, suprimindo-se o regime respeitante aos despedimentos por “motivo atendível”. Já o DL. n.º 841-C/76 vem retificar o conceito de justa causa de despedimento ampliando-o ligeiramente (art.10º). É também em 1976 que nasce a CRP, condicionando doravante a interpretação e a própria aplicação do direito de proteção contra os despedimentos imotivados, que consagra no seu art. 52º al b) (atual 53º) a proibição dos despedimentos sem justa causa.

Após a adesão de Portugal à CEE, surge a LCCT de 1989 (DL nº 64-A/89) com vista a atenuar a rigidez do regime anterior, numa lógica de modernização e internacionalização das empresas, introduziu o despedimento individual fundado em justa causa objetiva, em adição ao já vigente despedimento coletivo, e consagrando, outrossim, a proibição dos despedimentos arbitrários (art. 12º), de acordo com a CRP, mantendo a reintegração do trabalhador despedido como consequência normal da declaração judicial da ilicitude de um despedimento (art. 13 nº1 al. b)) dando-se, à semelhança do anterior regime, a possibilidade de o trabalhador optar por ser indemnizado em vez de reintegrado (art. 13. nº3).

Com o Código do Trabalho de 2003<sup>5</sup> possibilita-se ao tribunal que, declarada a ilicitude do despedimento, no caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção e verificando-se que “regresso *do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial*”,

---

<sup>3</sup> No âmbito da justa causa os efeitos eram imediatos e não havia lugar a indemnização, enquanto o motivo atendível implicava a observância de aviso prévio e pagamento de indemnizações

<sup>4</sup> DL n.372-A de 1975 – Art. 12º nº2

<sup>5</sup> Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

determine uma indemnização em substituição da reintegração a pedido do empregador – nos termos do n.º 2 e 3 do, à data, art. 438.º. No Código atual<sup>6</sup> o art. 392.º prevê a mesma solução, embora se enfatize que é o tribunal, e não o empregador, que decide se se efetiva, ou não, a oposição.

## **2. A Constituição**

### **2.1.Princípio da Segurança no Emprego**

A origem da figura da reintegração reporta-se à consagração do princípio da segurança no emprego, previsto no art. 53.º CRP e no art. 338.º CT, concretizado na proibição – e, portanto, ilicitude – dos despedimentos sem justa causa (subjéctiva ou objectiva<sup>7</sup>). Princípio este que deriva do próprio direito ao trabalho, previsto no art. 58.ºCRP, valor garantido, não só pela CRP, mas também pela ordem internacional na Convenção n.º 158 da OIT, nos termos do seu art. 4.º.

Existe uma proibição imposta pela CRP que tem consequências incontornáveis no regime geral do despedimento, é um parâmetro jusconstitucional para a regulação desta forma de cessação do contrato, que fundamenta a inutilização do despedimento quando contra a lei, e o direito de o trabalhador ser reintegrado. Assim é, pois, a CRP reconhece que estamos no âmbito de uma relação pautada pelo desequilíbrio entre as partes, na medida em que o empregador assume uma posição de poder, o que justifica que se limite sua a liberdade negocial para protecção da parte mais fraca<sup>8</sup> – o trabalhador – o que leva a determinar como “sanção” primária à violação da proibição dos despedimentos sem justa causa a reintegração. Como refere LOBO XAVIER<sup>9</sup>, o desiderato da CRP é “*eliminar o sistema de despedimento arbitrário sem qualquer motivo justificativo*” cujas consequências nefastas são de conhecimento geral.

Esta proibição tem força tal que, poderíamos pensar que é completamente incompatível com qualquer tipo de eficácia do acto repudiado pela Lei Fundamental. Segundo GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA<sup>10</sup> “*O direito à segurança no emprego significa, assim, não por certo um «direito real» dos trabalhadores sobre o posto de trabalho*

<sup>6</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

<sup>7</sup> Ac. 64/91 do TC a propósito da consagração legislativa de formas de cessação do contrato de trabalho com base em causas objectivas não imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador.

<sup>8</sup> Vd. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - Constituição Portuguesa Anotada - Tomo I, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2010 pp. 1050

<sup>9</sup> XAVIER, Bernardo Lobo - Manual de Direito do Trabalho, 2ª edição, Verbo, 2014 pp. 789

<sup>10</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes, e MOREIRA, Vital - Constituição da República Portuguesa - Anotada - Volume I – Arts. 1.º a 107.º, 4.ª ed Coimbra Editora, 2007, pp. 707

*adquirido ou a transformação dos postos de trabalho em «propriedade social» (...)*. Assim, não se trata de conferir ao trabalhador um direito absoluto sobre o seu posto de trabalho, não podendo obrigar o empregador a aceitar perpétua e incondicionalmente a relação laboral – o que redundaria na rutura do próprio tecido empresarial gerando desemprego – tratando-se sim de restringir a liberdade de empresa, limitando os casos de cessação unilateral do contrato pelo empregador, mas nunca uma proibição absoluta

Em suma, o princípio da segurança no emprego não pode ser absolutizado, pois tem de coexistir com a liberdade de empresa (Art. 61º CRP) e outras garantias análogas aos direitos, liberdades e garantias. Além de salvaguardar o trabalhador é preciso salvaguardar o trabalho e, conseqüentemente, a sua base – a empresa – como refere LOBO XAVIER<sup>11</sup> “*Segurança no emprego sem emprego seria um logro constitucional, uma falsa garantia, que em vez de assegurar emprego contribuiria para a sua destruição*”.

Olhando para a proibição constante do art. 53ºCRP, justa causa significa, que o trabalhador não pode ver a sua relação laboral terminar por mera vontade arbitrária do empregador i.e., o trabalho não pode ser funcionalizado aos interesses ou mera conveniência daquele. Assim, *prima facie*, somos levados a considerar que para a garantia efectiva do princípio constitucional o sistema deverá privilegiar “*formas de tutela reintegratória em detrimento dos meios meramente ressarcitórios*”<sup>12</sup>, traduzindo-se a figura da reintegração na concretização do princípio da segurança no emprego, na medida em que seria o melhor remédio a aplicar numa situação expressamente reprovada pela CRP, por obstar à privação, pelo empregador, do emprego do trabalhador

Todavia, uma interpretação e leitura atentas permitem entender que a proibição dos despedimentos sem justa causa não implica necessariamente um regime de estabilidade real da ilicitude do despedimento – ou seja, que a relação retome à sua composição original – podendo estar igualmente assegurado se vigorar entre nós um sistema de estabilidade obrigacional, na medida em que o princípio da segurança no emprego como consagrado no artigo 53º CRP exige indubitavelmente a existência de fundamentação para o despedimento, não exigindo, porém que a sanção para a ilicitude do despedimento se traduza fatalmente na reintegração do trabalhador.

<sup>11</sup> XAVIER, Bernardo Lobo – “Manual...” ob. cit.

<sup>12</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado - “Despedimento ...” ob. cit.

A solução da “reintegração necessária” mais não é que uma opção do legislador, que tem o dever de proteger o direito à segurança no emprego, através de instrumentos legais, e que deve ponderar os vários direitos em jogo. Nesta senda, evidenciamos que o sistema jurídico-laboral português se caracteriza como *unilateral*, na medida em que existem limitações à liberdade de desvinculação do empregador<sup>13</sup>, e *real*, na medida em que o despedimento só é válido quando corresponde ao modelo legalmente previsto<sup>14</sup>. Contudo, ao legislador cabe também criar soluções específicas que se adaptem à realidade empresarial, distinguindo, v.g. a mesma situação relativa a um trabalhador, consoante a dimensão da empresa em que este se insere e consoante a causa que deu origem ao despedimento. Ora, é evidente que no caso português o legislador fez mais do que lhe era exigido pela CRP, o que se nota, pelo facto da ilicitude do despedimento não se basear exclusivamente na falta de motivação do mesmo, mas também na falta ou vícios no procedimento.

### **2.2.A Reintegração como consequência (des)necessária do Princípio da Segurança no Emprego**

Parte da doutrina<sup>15</sup> e da jurisprudência Constitucional<sup>16</sup> encaravam a reintegração como decorrência necessária da ilicitude do despedimento. Remetemos neste ponto para a análise feita no acórdão do TC n.º 107/88 onde se concluiu que “(...) *A substituição da reintegração pela indemnização, em semelhante quadro, permitiria que a entidade patronal sempre pudesse despedir o trabalhador à margem de qualquer «causa constitucionalmente lícita» ...*”. Na mesma lógica, JOSÉ ABRANTES<sup>17</sup> entende que a garantia constitucional implica “*a nulidade dos despedimentos sem justa causa e o consequente direito do trabalhador a ser reintegrado no posto de trabalho*”. Segundo GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA<sup>18</sup> esta proibição (art.53º CRP) implica a inconstitucionalidade e nulidade do despedimento injustificado e o direito de o trabalhador ser reintegrado mantendo o seu posto de trabalho, pois, ao contrário da opção

<sup>13</sup> Tal limitação não se verifica no caso do trabalhador que pode, a todo o tempo e sem invocar qualquer motivo justificativo, denunciar o contrato.

<sup>14</sup> Por oposição ao sistema obrigacional, no qual a ilicitude do despedimento não implica a ineficácia deste. Cfr. MARTINS, Pedro Furtado - “Despedimento ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efetiva – Contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento”, in *Direito e Justiça – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Suplemento*, 1992;

<sup>15</sup> Vd. ABRANTES, José João “*Estudos de Direito do Trabalho*”, 3ª edição, AAFDL editora, Lisboa, 2018 pp. 50; Cfr. CANOTILHO, Gomes, e MOREIRA, Vital – “*Constituição...*” ob. cit. pp. 707-708

<sup>16</sup> Cfr. Acórdão TC n.º 107/88;

<sup>17</sup> ABRANTES, José João “*Estudos...*” ob. cit.

<sup>18</sup> Cfr. CANOTILHO, Gomes, e MOREIRA, Vital – “*Constituição...*” ob. cit. pp. 707-708

de substituição da reintegração pelo trabalhador que é perfeitamente legítima, a mesma opção quando feita pelo empregador constitui uma premiação do infrator e é, por isso, constitucionalmente discutível.

Por sua vez, RUI MEDEIROS<sup>19</sup>, refere que a norma, à primeira vista, aponta para um sistema que privilegia as formas de tutela reintegratória em detrimento da tutela indemnizatória, todavia, *“é duvidoso que o princípio assim afirmado se possa converter, sem mais, numa regra definitiva e absoluta”*. O autor defende que ao ponderar os diversos interesses constitucionalmente protegidos, é de admitir a substituição da reintegração por uma “justa indemnização”, uma vez que tal também é admitido quando o trabalhador assim prefere. Refere ainda que num sistema onde é permitido cessar a relação laboral por justa causa objetiva e em que há um controlo judicial da decisão de não reintegrar, ao princípio da segurança no emprego não corresponde necessariamente a tutela reintegratória, podendo esta ser substituída em certos casos.

LOBO XAVIER<sup>20</sup> evidencia também que a segurança no emprego não é um princípio absoluto, não exigindo *“a reactivação coactiva do vínculo laboral ilicitamente dissolvido, estando a reacção contra o ilícito (...) na margem de escolha do legislador (...)”*. O autor apela a uma harmonização entre os vários valores protegidos pela CRP, permitindo-se a *“desvinculação, mesmo não existindo justa causa, desde que, naturalmente, se assegure ao trabalhador uma indemnização adequada”*:

Tendemos a adotar a segunda posição enunciada.

Nesta senda, notamos que o nosso sistema adota uma interpretação de justa causa abrangente, não se reportando a proibição prevista no art. 53º CRP apenas aos casos de justa causa subjectiva, por facto imputável ao trabalhador, mas também por motivos objetivos não imputáveis a qualquer das partes – por se verificar uma inexigibilidade de prossecução da relação de trabalho. A já referida Convenção 158º da OIT também prevê a figura da reintegração no seu art. 10º, mas apenas como alternativa e não como solução inevitável em caso de declaração de ilicitude do despedimento.

Ora, para nós é evidente que estando perante um caso de despedimento por justa causa subjectiva, e.g. assédio a colegas, em que houve preterição de determinada formalidade e, por isso, o despedimento é ilícito, operando a reintegração, se os restantes trabalhadores

<sup>19</sup> Vd. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – “Constituição...” ob. cit.

<sup>20</sup> XAVIER, Bernardo Lobo – “Manual ...” ob. cit. pp.728

se recusarem a cooperar com o trabalhador reintegrado estamos perante uma situação de inexigibilidade de prossecução da relação laboral que não é imputável ao empregador. Assim, fará sentido considerar a reintegração como a única, necessária e adequada solução para o caso dos despedimentos ilícitos?

Entendemos que a força atual da reintegração resulta de uma interpretação pertinaz do regime pelo TC. Na nossa opinião, o prejuízo para a prossecução da actividade empresarial nos casos de despedimento ilícito por razões meramente formais, procedendo os fundamentos invocados pelo empregador, nada mais é que a concretização de uma justa causa de cessação do contrato de trabalho que, conseqüentemente, em nada choca com o previsto no artigo 53ºCRP. Por conseguinte, a tutela meramente ressarcitória não conflitua com a proibição prevista, sendo apenas fruto da harmonização deste princípio com os restantes valores previstos na CRP, desde logo, a liberdade de empresa (61º CRP), e a sanção adequada para a infração do empregador. Acrescentamos a este respeito a afirmação do TC no acórdão 338/2010 “(...) a tutela reintegratória, apesar de ser um corolário normal da segurança no emprego, deverá ceder perante a tutela ressarcitória, que melhor assegura o justo equilíbrio entre os bens constitucionalmente protegidos.”.

A propósito da questão de estarmos, ou não, perante uma decorrência necessária do princípio da segurança no emprego, temos de ter presente que a tutela reintegratória como consequência imperativa da declaração de ilicitude do despedimento é uma solução bem portuguesa. Ainda que países como Espanha, França, Itália e a Alemanha tenham limitações no que toca aos seus regimes de despedimento, e configurem também a reintegração do trabalhador como consequência da ilicitude do despedimento, estes ordenamentos ou permitem a oposição do empregador à reintegração em geral, ou não prevêem a reintegração como consequência necessária em determinados casos (como os relativos a empresas de pequena dimensão).

Em Espanha, a reintegração é apenas imperativa<sup>21</sup> em caso de despedimento nulo<sup>22</sup>, isto é, por razões discriminatórias e violação de garantias. Já se o despedimento for meramente improcedente<sup>23</sup>, porque não procede a justa causa invocada, sendo esta subjetiva ou objetiva, é dada ao empregador a opção de reintegrar ou de indemnizar o trabalhador<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015 – art. 55º ponto 6

<sup>22</sup> Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015 – art. 55º ponto 5

<sup>23</sup> Cfr. Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015 – art. 53º ponto 4. e art. 55º ponto 4.

<sup>24</sup> Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015 – Art. 56º)

Já em França, quando estamos perante um despedimento “irregular” (por falhas meramente formais) a consequência traduz-se numa indemnização<sup>25</sup>. Já no caso de despedimento sem justa causa a reintegração pode ser proposta, pelo juiz, e qualquer das partes se pode opor a esta solução, optando pela indemnização<sup>26</sup>. No caso de despedimento por razões discriminatórias, assédio ou lesão da liberdade fundamental, entre outras, se o trabalhador não solicitar a reintegração ou se esta for impossível, o juiz concede-lhe uma indemnização majorada, a pagar pelo empregador<sup>27</sup>

Em Itália, existem dois tipos de despedimentos justificados, o despedimento por justa causa<sup>28</sup> que se traduz em comportamentos do trabalhador gravemente censuráveis, e o despedimento por justo motivo podendo ser subjetivo (comportamentos culposos do trabalhador, mas menos graves) ou objetivo (motivos económicos e empresariais)<sup>29</sup>. O *Statuto dei Lavoratori* determina, no seu art. 18º, que, inexistindo justa causa ou motivo justificado, nos termos do Código Civil de Itália e da Lei n. 604 de 15/7/66, declarada a nulidade do despedimento e no caso de a empresa ser de pequena dimensão a obrigação de reintegrar não se aplica, pelo que caberá ao empregador essa opção.<sup>30</sup>

Por fim, na Alemanha, segundo o art. 626º do BGB e a *Kündigungsschutzgesetz*, a relação de trabalho pode ser rescindida por qualquer uma das partes do contrato por justa causa<sup>31</sup>. Na ausência de justo motivo, o despedimento é considerado ineficaz<sup>32</sup>, pelo que a reintegração do trabalhador se afigura como consequência lógica. Porém, além de ser permitido ao trabalhador pedir ao tribunal para “encerrar a relação de trabalho”, optando por uma indemnização substitutiva, ao empregador é permitido pedir a substituição se houver motivos que levem à conclusão de que é pouco expectável existir cooperação entre o empregador e trabalhador para a prossecução dos fins da atividade.<sup>33</sup>

Entendemos que a oposição à reintegração mais generalizada, não se cingindo aos casos de microempresa e de cargos de direção, não subverte o princípio da segurança no emprego, desde que sejam situações fundamentadas e controladas pelo tribunal. Aliás,

<sup>25</sup> *Code du travail* – Article L1235-2

<sup>26</sup> *Code du travail* – Article L1235-3

<sup>27</sup> *Code du Travail* – Article L1235-3-1

<sup>28</sup> *Codice Civil de Italia* – Articolo 2119 - Recesso per giusta causa

<sup>29</sup> *L. 15 luglio 1966, n. 604 art. 3.*”

<sup>30</sup> “*Statuto dei Lavoratori*” - L. 20 maggio 1970, n. 300 – Art. 18. Reintegrazione nel posto di lavoro.

<sup>31</sup> *BGB* – § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund”

<sup>32</sup> *Kündigungsschutzgesetz* – § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen”

<sup>33</sup> *Kündigungsschutzgesetz* – § 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Arbeitnehmers

como vimos, alguns regimes jurídicos europeus próximos do nosso consagram a figura da reintegração de forma mais limitada.

A nosso ver, a reintegração não é uma decorrência necessária da proibição dos despedimentos sem justa causa, ainda que admitamos que a atual formulação do princípio da segurança no emprego privilegie a tutela reintegratória em oposição à tutela indemnizatória. Todavia, tal princípio não determina que o legislador não possa afastar a reintegração em certos casos, aliás, porventura, poderia ser dada uma margem maior ao legislador para determinar os efeitos da ilicitude do despedimento através de uma revisão constitucional, e assim atribuir-se mais relevância à tutela indemnizatória. Além disso, não nos parece válido existir reintegração forçada nos casos de despedimento ilícito por razões meramente formais, em que se verifica realmente justa causa, pois, para compensar um erro procedimental, nestes casos, consideramos ser suficiente a atribuição de uma indemnização ao trabalhador.

### **2.3. Em especial: a constitucionalidade do art. 392º CT**

Para quem considere que a proibição do despedimento sem justa causa é absoluta e, por consequência, concebe a reintegração como uma solução necessária, numa primeira leitura poderemos ser tentados a afirmar que o art. 392º CT é uma janela aberta para a porta da proibição dos despedimentos sem justa causa que se pretendeu fechar. A propósito desta norma, refere JOSÉ ABRANTES<sup>34</sup> que existe uma quebra do princípio da reintegração e considera a solução contrária à CRP, pois “(...) *se está, no fundo, a admitir que o empregador passe a poder despedir sem justa causa desde que pague (...)*” por se traduzir na tutela do despedimento ilícito pela ordem jurídica e, como efeito, num benefício ao infrator. Além disso, a norma levaria à conversão da reintegração de regra para exceção pois as microempresas representam grande parte do tecido empresarial português.

Não podemos, contudo, olvidar que a norma em causa, além de prever situações muito concretas e limitadas no que toca à possibilidade de o empregador se opor à reintegração, atribui a última palavra na decisão de não reintegrar ao tribunal, e, para tal, é preciso que se verifiquem cumulativamente certos pressupostos, nomeadamente: estarmos perante um caso relacionado com uma microempresa<sup>35</sup> ou perante um trabalhador que

<sup>34</sup> ABRANTES, José João “Estudos de Direito do Trabalho”, 3ª edição, AAFDL editora, Lisboa, 2018 pp. 50-75;

<sup>35</sup> Vd. Art. 100º CT

desempenhe funções de direção ou administração; estarmos perante um despedimento não fundado em razões discriminatórias<sup>36</sup>; o empregador não pode ter culposamente criado o fundamento que obsta à reintegração<sup>37</sup>; o tribunal tem de considerar que a reintegração se traduzirá num prejuízo grave para a prossecução da atividade empresarial. Só aí o tribunal, e só o tribunal, pode considerar procedente a oposição e decretar uma indemnização, em substituição da reintegração.

Além disso, nestes casos está em jogo a prossecução da atividade empresarial, e o princípio da segurança no emprego tutela não só o trabalhador, mas também a empresa como um todo, e assim o TC<sup>38</sup> afirma, “(...) a restrição do direito à reintegração se afigura tanto mais razoável num sistema em que se aceitam situações de justa causa objectiva de despedimento” por tal se traduzir na ponderação entre o direito de um trabalhador individual e o equilíbrio económico da empresa.

Foi esta ordem de razões que levou o TC, em sede de fiscalização preventiva, nos seus acórdãos nº 306/2003 e nº 338/2010, a pronunciar-se pela constitucionalidade da solução versada atualmente no art. 392ºCT, quando deparado com a invocação de a circunstância de que tal solução viola o princípio versado no art. 53º da CRP.

O TC já se havia pronunciado sobre a questão no Ac. Nº 197/88 decidindo que a substituição da reintegração pela indemnização permitiria ao empregador despedir ilicitamente o trabalhador, desde que, para tal, criasse artificialmente condições objetivas que levassem à cessação do contrato. Ora, nos termos do atual art. 392º nº2, como já evidenciamos, o fundamento para oposição à reintegração nunca pode ser causado pelo empregador, pois estaríamos perante um caso de abuso de direito.

Em 2003 existe uma mudança de paradigma quando o TC considera que estamos “(...) perante um regime que não ameaça de forma desproporcionada a estabilidade do emprego, até porque só pode funcionar precedendo uma decisão judicial, ou seja, rodeada da garantia do juiz (...) não ferindo as exigências constitucionais.”, argumentando que a norma “não é inconstitucional num sistema que, como o nosso, admite também justas causas objectivas de despedimento” além de que “se afasta a oposição à reintegração quando a ilicitude do despedimento se fundar em motivos

---

<sup>36</sup> Art. 392º CT nº2

<sup>37</sup> Art. 392º CT nº2

<sup>38</sup> Cfr. Ac. TC nº338/ 2010

*políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos (...) e circunscreve a exclusão da tutela reintegratória às «microempresas ou relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção»...*” além de estabelecer um regime indemnizatório diferenciado. Relativamente ao prejuízo para a prossecução da atividade empresarial o tribunal refere que é *“necessário que a reintegração perturbe e danifique gravemente a prossecução da actividade empresarial, dado objectivo controlado judicialmente (...)”* não podendo estar em causa uma situação criada pelo próprio empregador, nem estamos perante uma nova causa de cessação do contrato pelo empregador.

Por sua vez, em 2010, o TC seguiu em grande medida a argumentação exposta previamente, considerando por fim que a solução prevista é proporcional por atender às especificidades das empresas e dos trabalhadores, e ponderar as consequências que seriam mais graves se não fosse permitida a oposição à reintegração nestes casos, cabendo sempre ao empregador o ónus de provar os factos que consubstanciam o fundamento alegado, sendo este objetivamente apreciado por tribunais imparciais

Sublinhamos apenas a questão da possibilidade de existir no regime uma violação do princípio da igualdade, previsto no art. 13º da CRP, sobre a qual o TC se pronunciou no seu acórdão nº64/91, concluindo que não estaremos num caso de inconstitucionalidade quando no art. 392º se adota como critério de aplicação o caso respeitar a microempresa, pois, perante empresas de pequenas dimensões, o regresso do trabalhador ilicitamente despedido é mais impactante, em virtude das relações pessoais que lhes são características, contrariamente às grandes empresas em que existe maior distanciamento entre as partes. Além disso, o critério dos cargos de administração ou direcção está também justificado, à semelhança da previsão de um regime de cessação específico para os casos de comissão de serviço, pois a relação em causa se baseia na confiança que, uma vez perdida, determina a insusceptibilidade de exigir a manutenção da relação laboral.

### **3. O art. 389º do Código do Trabalho**

Um das formas de cessação do contrato de trabalho é o despedimento, seja este por motivos atinentes à pessoa do trabalhador – por facto imputável ao trabalhador ou inadaptação -ou por motivos de empresa – por eliminação de emprego, v.g. despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

Quando existem vícios – procedimentais ou substantivos – na realização do despedimento, estamos perante um caso de ilicitude ou de irregularidade, estando os fundamentos para tal previstos nos arts. 381º a 385º e 389º n.º2 do CT, respetivamente. Por consequência, declarada a ilicitude do despedimento, independentemente da modalidade em causa, verificam-se os efeitos previstos nos arts. 389º a 392º do CT. Já no da irregularidade, o efeito resultante é o previsto no art. 391º n.º1 por remissão do art. 389º n.º2.

Concretizando, enquanto o despedimento meramente irregular<sup>39</sup> se mantém válido, impondo apenas ao empregador que indemnize o trabalhador, no despedimento ilícito há uma invalidação da cessação, pelo que o vínculo laboral se mantém em vigor. Assim o trabalhador tem direito, nos termos do n.º1 do art. 389, a ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais (alínea a))<sup>40</sup> e o direito a ser reintegrado na empresa (alínea b), sem prejuízo da sua categoria profissional e antiguidade, ou, a uma indemnização em substituição da reintegração, caso assim prefira, ou caso o tribunal assim decida, se a tal se opuser o empregador nos termos do art. 392º. Prevê ainda o art. 390º que o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença que declare a ilicitude do despedimento.

Parte da doutrina<sup>41</sup> entende que o sistema português consagra uma estabilidade real que se traduz na invalidade do despedimento – não apenas na sua mera ilicitude<sup>42</sup>, pelo que se verifica uma ininterruptão do vínculo e os efeitos supra enunciados mais não são do que a reposição do estado de coisas em consequência do renascimento do contrato de trabalho – ou seja, o regime geral da invalidade constante do art. 289º CC.

Contudo, existe outra posição, na esteira de ROMANO MARTINEZ<sup>43</sup> segundo a qual no despedimento ilícito há produção de efeitos, nomeadamente a extinção do contrato de trabalho, não sendo, portanto, o despedimento um ato nulo nos termos do art. 280º n.º1 do CC. Entende o autor que estamos perante um ato unilateral recetício que produz efeitos

<sup>39</sup> Por omissão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador referidas no art. 356º n.ºs 1 e 3.

<sup>40</sup> Remetemos para outros estudos a questão da indemnização prevista na alínea a) - Cf. MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, IDT, Almedina, 2017; XAVIER, Bernardo Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª edição, Verbo, 2014 pp.875 – 880.; MARTINS, Pedro Furtado – *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Príncipe Editora, Cascais, 2017, pp. 479 - 505

<sup>41</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado – “*Cessação...*” *ob. cit.*; Cfr. FERNANDES, António Monteiro – “*Direito do Trabalho*”, 19ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019;

<sup>42</sup> Característica do sistema de estabilidade obrigacional.

<sup>43</sup> MARTINEZ, Pedro Romano – “*Direito ...*” *ob. cit.*

com a chegada à esfera de conhecimento do trabalhador e, ainda que ilícito, se não for impugnado, o efeito extintivo torna-se definitivo

Para o autor, a consequência deste “*incumprimento contratual*” por parte do empregador reconduz-se à responsabilidade civil, o que passa desde logo, pela obrigação de indemnizar a contraparte. O contrato de trabalho subsiste, então, não por força da invalidade (art. 289ºCC), mas sim pelo princípio geral da tutela indemnizatória (art. 562º CC), segundo o qual quem está obrigado a reparar um dano deve “*reconstituir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação*”.

Pois bem, efetivamente o despedimento, ainda que ferido de ilicitude, produz efeitos imediatos, – daí a consagração da suspensão do despedimento em sede cautelar que se consolidam na ordem jurídica na ausência de impugnação judicial, todavia, isto não basta para afirmar que não estamos no âmbito da invalidade. Aliás, de outro modo, para que a relação repristinasse, depois de verificada a extinção, impor-se-ia a celebração de um novo contrato ou a execução específica do anteriormente celebrado. Além disso, enquanto a mera ilicitude se traduz na desconformidade com a lei e subsequente censura da ordem jurídica, a invalidade é a constatação de que certo ato não cumpre os requisitos necessários para produzir (todos) os efeitos – o atual regime remete-nos para os dois regimes concomitantemente.

Concluimos assim que a sentença que declara a ilicitude do despedimento determina que este não desencadeou os seus efeitos normais – estamos perante um caso reconduzível à anulabilidade no sentido em que o despedimento pode ter produzido certos efeitos (v.g. o trabalhador foi efetivamente afastado da empresa), mas o ato extintivo é invalidado – e o trabalhador conserva a sua posição contratual enquanto o empregador continua vinculado às obrigações decorrentes contrato de trabalho.

Dito isto, entendemos que o previsto na al. b) do nº1 do art. 389º CT é um efeito da invalidade do despedimento, já o disposto na al. a) é a consequência da ilicitude, isto é, da censura da conduta pela ordem jurídica<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Cfr. AMADO, João Leal - Contrato de Trabalho, 3ª Edição, Coimbra Editora, 2019, pp. 346;

### 3.1. Conteúdo da Reintegração

Para que se verifique esta preservação da posição contratual do trabalhador, o tribunal ordena a reintegração. Como explicita FURTADO MARTINS<sup>45</sup> os direitos e deveres aqui em causa derivam do próprio contrato e não da ordem que é dada ao empregador para reintegrar<sup>46</sup>. Assim, podemos afirmar que estamos perante um vínculo jurídico, insuscetível de execução por si só, ainda que exista a possibilidade de condenar o empregador numa sanção pecuniária compulsória, nos termos do art. 74º-A do CPT – pelo contrário, são suscetíveis de execução alguns deveres como o de pagar a retribuição ou o de ocupação efetiva provenientes do contrato.

Notamos que a não ocupação imediata do trabalhador pelo empregador, após sentença do tribunal, não se traduz necessariamente no incumprimento da obrigação de reintegrar, o que aliás se demonstra normal tendo em conta que o trabalhador esteve afastado da empresa algum tempo. O dever de ocupação efetiva, para quem entenda que este existe<sup>47</sup>, é o dever de não obstar injustificadamente à prestação de trabalho e está previsto no art. 129º nº1 al. b), logo, havendo motivo justificante, não ocorre violação do dever nem incumprimento da sentença que ordenou a reintegração.

### 3.2. “Reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade”

O regime previsto no Decreto-Lei n.º 64-A/89, conhecido como LCCT, que regulava a cessação do contrato individual de trabalho, falava apenas em “*reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade*”<sup>48</sup>. Já o regime previsto no CT de 2003 referia que o trabalhador era reintegrado no seu posto de trabalho<sup>49</sup>, referindo ainda que o trabalhador poderia optar pela reintegração “na empresa”<sup>50</sup>.

No atual CT temos no art. 389º nº1 a referência a “reintegração no mesmo estabelecimento da empresa”. Assim, o trabalhador será reintegrado no posto de trabalho que tinha anteriormente, ou outro compatível com a sua categoria, contudo, tal posto de trabalho tem de se encontrar no mesmo estabelecimento e não noutra que a mesma

<sup>45</sup> MARTINS, Pedro Furtado - Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª Edição, Princípa Editora, Cascais, 2017

<sup>46</sup> Há uma obrigação de o empregador promover a restituição do vínculo. – vd. XAVIER, Bernardo Lobo – “Manual...” ob. cit. pp.881

<sup>47</sup> Sobre a inexistência do dever geral de ocupação efectiva cf. Lobo Xavier “Manual...” ob. cit. Pp 486 e ss.

<sup>48</sup> Cfr. LCCT - Art. 13.º n.º.

<sup>49</sup> Cfr. CT 2003 - Art. 436º nº1

<sup>50</sup> Cfr. CT 2003 - Art. 438º nº1

empresa possa ter. Ressalvamos que o empregador não deixa de ser titular do normal poder de direção, e, por isso, pode transferir o trabalhador para outro local nos termos do art. 194ºCT cumprindo as formalidades previstas no art. 196ºCT.i.e. o trabalhador é chamado ao estabelecimento onde trabalhava antes, ainda que não exista posto de trabalho onde o alocar, para, de seguida, o empregador promover a sua transferência para um outro estabelecimento.

Quanto a esta questão, CARVALHO MARTINS e ABRUNHOSA e SOUSA<sup>51</sup> entendem, todavia, que o empregador não é obrigado a reintegrar o trabalhador noutro estabelecimento que não o local onde antes este se inseria, logo, não existindo posto de trabalho no estabelecimento inicial seria impossível efetivar a reintegração. Ainda que concordemos com esta visão, por se adequar a realidade, a lei é clara e não exceciona da obrigação de reintegração os casos em que inexistente posto de trabalho no estabelecimento onde antes se integrava o trabalhador.

Relativamente ao respeito pela categoria e antiguidade, pretende-se que a situação jurídica do trabalhador se mantenha tal como se não tivesse havido qualquer despedimento.

Assim, retornar à categoria não implica desempenhar exatamente as mesmas funções, mas sim estar afeto a tarefas compatíveis com núcleo essencial da categoria em que este se insere e para a qual foi contratado<sup>52</sup> – entende-se, porém, que no caso de existir apenas um posto de trabalho na empresa, se este se encontrar indisponível por estar afeto a outro trabalhador, o empregador poderá promover um despedimento por extinção do posto de trabalho tendo em conta ambos os trabalhadores. É de notar que, a ser assim, o trabalhador, estará numa situação pior do que caso operasse a oposição, ou simplesmente se optasse pela substituição da reintegração, tendo em conta a comparação da indemnização dos arts. 391º nº1 e 392º nº3 com a compensação prevista no art 366º nº1 CT.

Por outro lado, o tempo decorrido entre o despedimento e a declaração da ilicitude deste considera-se tempo de trabalho em termos de antiguidade, existindo uma ficção,

---

<sup>51</sup> Vd. MARTINS, David Carvalho e SOUSA, Duarte Abrunhosa e - “O direito à reintegração do trabalhador e o poder de oposição do empregador” in *Prontuário do Direito de Trabalho I*, CEJ, 2017, pp. 270 - 291

<sup>52</sup> Cfr. RAMALHO, Maria Do Rosário Palma - *Direito do Trabalho*, Volume II, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2012 pp. 861 nota 340

procedendo à restituição da carreira do trabalhador com os efeitos<sup>53</sup> legais ou convencionais inerentes à antiguidade.

### **3.3.Substituição e Exclusão da Reintegração**

O trabalhador ilicitamente despedido pode sempre optar por uma indemnização em substituição da reintegração, o que se traduz na cessação do contrato por vontade do trabalhador.

Assim, nos termos do art. 391ºCT, o trabalhador deve optar expressamente caso pretenda esta substituição, e o tribunal determinará o montante da indemnização entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição – pois quanto menor a remuneração auferida pelo trabalhador, mais elevado será o valor da indemnização – e ao grau de ilicitude – tendo em conta o grau de censura do comportamento do empregador, atendendo ao fundamento invocado para o despedimento – não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades<sup>54</sup>. Nos casos previstos nos arts. 63º nº8 e 410º nº6 CT a indemnização de substituição por opção do trabalhador é a prevista no art. 392º nº3 CT. Esta indemnização tem carácter ressarcitório, na medida em que tem como propósito reparar a perda do emprego do trabalhador, e sancionatório, pois visa castigar o empregador por promover um despedimento ilícito.

O tribunal poderá, a pedido do empregador, determinar também o fim da relação laboral. Nestes casos a indemnização de substituição, prevista no nº3 do art. 392ºCT, é majorada em relação ao previsto no art. 391º CT, sendo determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, nunca podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

No que respeita às situações de mera irregularidade do despedimento e de caducidade da relação laboral que não permitem a efetivação da reintegração do trabalhador ainda que ilicitamente despedido:

<sup>53</sup> Legais: determinação do valor da indemnização ou cálculo do tempo de aviso prévio. Convencionais: evolução na retribuição e promoções de categoria (já não as progressões por mérito), consoante o previsto nos IRCT aplicáveis,

<sup>54</sup> Sobre a graduação da indemnização Cfr. Ac. STJ 11-04-2018 Proc. 354/16.7T8PTM.E1. S1; Ac. STJ 19-02-2013 Proc. 2018/08.6TTL5B.L1.S1; Ac. STJ 18/05/2006 Proc. 06S291 Ac. TRG 31-10-2019 Proc. 7861/17.2T8VNF-BK.G1; Ac. TRE 12-10-2017 Proc. Ac. TRE 417/16.9T8STB.E1 28-06-2012 Proc. 577/10.2TTPTM.E1; Ac. TRL 20-06-2012 Proc. 627/10.2TTBRR.L1-4;

Se estivermos perante um dos casos previstos nos arts. 343º e 346º CT, nomeadamente quando estamos perante a verificação do termo do contrato<sup>55</sup> – se o prazo previsto no contrato já tiver decorrido à data da sentença, como previsto no art. 393º nº 2 alínea b) do CT –, uma impossibilidade de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber<sup>56</sup>, no caso de reforma do trabalhador ou ainda se desaparecer totalmente a empresa com a morte do empregador<sup>57</sup>, extinção da pessoa coletiva<sup>58</sup> ou da própria empresa<sup>59</sup>, é materialmente impossível manter a relação laboral, não podendo efetivar-se a reintegração. O mesmo ocorre quando o contrato é inválido e se aplica o regime do despedimento ilícito nos termos do art. 123º nº3 CT.

Nos casos de mera irregularidade do despedimento, por deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n. os 1 e 3 do art. 356.º, quando o despedimento é substancialmente procedente, situação prevista no art. 389º nº2, também não se verifica a reintegração, tendo o trabalhador direito a uma indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do nº 1 do art. 391º CT.

## II Oposição à Reintegração - Aspetos Substantivos

### 4. Âmbito e aplicação

O art. 392º CT estabelece no seu nº1 que o tribunal pode excluir a reintegração do trabalhador ilicitamente despedido a pedido do empregador, desde que estejamos perante uma microempresa ou um trabalhador que ocupe um cargo de administração ou direção, sempre que o regresso do trabalhador se mostre gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa. Este é um poder excecional, de exercício procedimentalizado, limitador do direito à segurança no emprego. Excluem-se desta solução, os casos previstos no nº2 do mesmo art., os despedimentos previstos nos arts. 63º nº8 CT, e art. 410º nº6 CT.

Assim, nos casos não previstos no nº1 do art. 392º a oposição à reintegração está excluída *ab initio* e vigorará uma relação indesejada, pelo menos pelo empregador. Assinalamos que a atual solução potencia eventuais casos de abuso de direito (334º CC) por parte do

---

<sup>55</sup> Art. 343º al. a).

<sup>56</sup> Art. 343º al. b).

<sup>57</sup> Desde que não haja continuação da actividade pelo sucessor ou sucessores, nos termos do art. 346º nº1 CT.

<sup>58</sup> Quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, nos termos do art. 346º nº2 CT.

<sup>59</sup> Art. 346º CT nº 3.

trabalhador, i.e., pode inexistir uma real intenção de reatar a relação, todavia, almeja-se a reintegração para mais tarde poder negociar o fim do contrato por valor mais elevado – na nossa opinião, o empregador também nestes casos poderá opor-se à reintegração com este fundamento, se v.g. o trabalhador já se encontrar a negociar um novo contrato de trabalho com outra empresa, ainda que estejamos, geralmente, perante casos de prova diabólica.

Outra questão pertinente é saber se estamos perante uma resolução judicial ou por iniciativa do empregador. LEAL AMADO<sup>60</sup>, assinalando que a oposição do empregador é “*condição absolutamente indispensável para a cessação do contrato*”, ainda que esta declaração não baste para operar a extinção, entende que estamos num caso de resolução por parte do empregador, limitando-se o tribunal a deferir o pedido do empregador. O autor compara esta situação ao caso em que o trabalhador quando opta pela substituição da reintegração, pois o contrato termina por decisão judicial, mas a causa da extinção é a resolução por iniciativa do trabalhador. Para o autor, o que separa este caso dos restantes despedimentos é o facto do controlo judicial operar apenas eventualmente e *a posteriori*, enquanto no caso da oposição à reintegração o controlo judicial é indispensável e anterior à rutura. Nesta senda, apenas se poderia falar em resolução judicial se o tribunal pudesse declarar a extinção *ex officio*, independentemente do requerimento do empregador – o que não se verifica.

#### **4.1.Pressupostos**

##### **4.1.1. Dimensão da empresa**

Uma das situações que consente a aplicação desta solução é o despedimento que visa um trabalhador de uma microempresa, i.e., uma empresa com menos de 10 trabalhadores, nos termos do art. 100<sup>o61</sup> CT alínea a). Em empresas com tal dimensão<sup>62</sup>, existirão, à partida, relações pessoais de maior intensidade, pautadas pela confiança entre partes, cuja deterioração é suscetível de inviabilizar a prossecução da relação, independentemente da ilicitude do despedimento.

Além da crítica que podemos fazer relativamente a este critério não ser o mais adequado quando falamos de despedimentos por eliminação de emprego, ainda que se compreenda

<sup>60</sup> Cfr. AMADO, João Leal – “Contrato de...” ob. cit.

<sup>61</sup> Atendendo à média anual de trabalhadores contratados na empresa.

<sup>62</sup> Que constituem a maior parte do tecido empresarial português, cerca de 96,1% (dados de 2018).

esta solução tendo em mente os despedimentos disciplinares, defendemos também que deveriam ser igualmente consideradas neste sentido, pelo menos, as pequenas empresas<sup>63</sup> por forma a tornar a solução mais coerente com sua aplicação a todas as modalidades de despedimento.

#### **4.1.2. Cargo do funcionário**

Os termos “cargo de administração” e “cargo de direção” são conceitos indeterminados, e a sua interpretação deve atender ao caso concreto e à averiguação da existência, ou não, de relações de confiança entre trabalhador e empregador, abstraindo do nome dado à função desempenhada pelo trabalhador, valorizando o fundo sobre a forma. A título de crítica, evidenciamos que tal ambiguidade implicará, certamente, a aplicação de soluções diferentes para situações materialmente iguais.

A lei não define o que se deve entender por cargos de administração ou direção, mas podemos desde logo excluir os administradores das sociedades anónimas, em virtude do disposto no art. 398º do CSC. Quando a lei refere “cargo de administração” podemos considerar que aqui se incluem os gerentes das sociedades por quotas, os cargos intermediários entre o órgão de gestão e os restantes sectores, e cargos de topo na hierarquia da organização, desde que esta não seja uma sociedade anónima<sup>64</sup>. Quanto aos cargos de direção devemos atender às funções desempenhadas, à posição hierárquica, grau de autonomia e responsabilidade do cargo, e exercício de poderes de direção e autoridade delegados pelo empregador.

#### **4.1.3. Grave prejuízo ou perturbação do funcionamento da empresa**

De novo, falamos de conceitos indeterminados que têm de ser preenchidos através da verificação de factos, no caso concreto, pelo tribunal. O preceito determina que esta grave perturbação só justificará a substituição da reintegração nos casos referidos de microempresa e cargos de administração/direção.

Entende ROMANO MARTINEZ<sup>65</sup> que os factos causadores da grave perturbação serão, à partida, independentes da decisão de despedimento e podem ter ocorrido antes ou depois da cessação da relação, podendo ou não ser imputáveis ao trabalhador.

<sup>63</sup> Empresas que empregam de 10 a 49 trabalhadores, art. 100ºCT alínea b).

<sup>64</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado – “Cessação...” ob. cit. pp. 528.

<sup>65</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano – “Direito ...” ob. cit.

Como defende, e a nosso ver bem, a independência entre os factos não tem necessariamente de se verificar, aliás, o preceito não esclarece se os factos têm de ser, ou não, posteriores à decisão de despedir. Por exemplo, num caso de despedimento por eliminação de emprego os factos que justificam o despedimento poderão ser exatamente os mesmos que concretizam a grave perturbação para o funcionamento da empresa – a extinção do posto de trabalho em causa sem possibilidade de alocar o trabalhador a outra função compatível com a sua categoria – não se verificando qualquer independência entre as razões que justificam o despedimento e as razões que motivam a oposição do empregador à reintegração.

Por outro lado, os factos que determinam a decisão de despedir no caso de despedimento disciplinar, podem ser os mesmos que determinam a oposição do empregador, na medida em que nos casos de despedimento ilícito por razões formais, verificando-se a existência de justa causa subjetiva, tal será suficientemente grave para que se afaste a reintegração. Aliás, assim tem sentido útil o art. 384º nº4 CT<sup>66</sup> quando prevê que o tribunal se pronuncie sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

Certo é, que perante a natureza excecional do preceito, não é deixado espaço para defendermos qualquer interpretação extensiva ou aplicação analógica da norma a outros casos não previstos no art. 392ºCT, todavia, *de iure condendo*, defendemos que o mesmo é de alargar a casos não respeitantes a microempresas apenas, e que abrangem qualquer cargo que o trabalhador ocupe. A nosso ver, existindo justa causa (subjetiva ou objetiva) para despedir, independentemente do cargo desempenhado ou da dimensão da empresa, existe uma inexigibilidade de prossecução da relação laboral – mesmo que o despedimento seja ilícito por outras razões.

FURTADO MARTINS<sup>67</sup> defende que mesmo nos casos de despedimento disciplinar declarado ilícito por razões substantivas – se o tribunal considerar que no caso tais infrações não impediam a prossecução da relação, “... *pode afastar a reintegração ainda que tenha considerado que a sanção de despedimento era excessiva*”. Em nossa opinião, do modo que a lei se apresenta, somos forçados a discordar desta posição. Ainda que faça todo o sentido que uma grave perturbação do funcionamento da empresa fruto da reintegração seja suficiente para optar por uma tutela indemnizatória, atendendo à lei vigente, se o tribunal considerar que não estamos perante circunstâncias suficientemente

<sup>66</sup> Além de relevar para o cálculo da indemnização prevista nos arts. 391º e 392º CT

<sup>67</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado – “Cessação...” ob. cit. pp. 534.

graves para justificar um despedimento, não se poderá deixar entrar pela janela algo a que se pretendeu fechar a porta.

Quando deparados com este pressuposto, somos forçados a identificar semelhanças com o conceito de justa causa previsto no art. 351ºCT, pois os factos que se traduzem num “grave prejuízo” que resulte numa “perturbação do funcionamento da empresa” reconduzem-se a uma inexigibilidade de manter a relação laboral.

Ainda que a lei não seja expressa nesta matéria entende-se que basta que o regresso do trabalhador implique um grave prejuízo, independentemente de este ter sido, ou não, culposamente criado pelo trabalhador<sup>68</sup>.

Consideramos que o conceito previsto no art. 392º CT se aproxima mais de uma justa causa em sentido amplo, na medida em que admite as modalidades subjetiva e objetiva – quer por comportamentos culposos do trabalhador como por circunstâncias não imputáveis ao trabalhador. No âmbito da oposição à reintegração, também valem essas razões, pelo que o prejuízo e perturbação para o funcionamento da empresa poderá ser imputado ao trabalhador ou até a situações a ele exteriores, todavia, tal nunca poderá ser causado culposamente pelo empregador, como explanamos *infra*.

Caberá, por isso, ao empregador invocar as circunstâncias que determinam a ocorrência de um grave prejuízo suscetível de perturbar o funcionamento da empresa - refere ROMANO MARTINEZ<sup>69</sup> que um indício da existência tal prejuízo será a própria dificuldade prática de reintegrar o trabalhador, porém, tal não se poderá concretizar num mero inconveniente para o empregador – visto que o regresso do trabalhador após o litígio nunca será conveniente – exigindo-se uma gravidade tal que torne inexigível reconstituir a relação.

Poderão ser considerados todos os factos suscetíveis de inviabilizar o restabelecimento da relação, v.g: 1) O posto de trabalho ou cargo de direção do trabalhador em causa foi extinto e o empregador não prossegue mais aquela atividade, na medida em que obrigar o empregador a recriar uma função seria uma compressão injustificada da liberdade de iniciativa económica<sup>70</sup>; 2) Se é exigida formação adicional e o trabalhador não a

<sup>68</sup> ROMANO MARTINEZ refere como exemplos a extinção do cargo ocupado pelo trabalhador ou a não realização de formação necessária para voltar à empresa.

<sup>69</sup> MARTINEZ, Pedro Romano – “Direito ...” ob. cit.

<sup>70</sup> A extinção do posto de trabalho em abstrato não é suficiente para rejeitar a reintegração. Vd. Ac. STJ 28-01-2016 Proc. 1715/12.

frequentou; 3) Se se verificar algum comportamento em geral do trabalhador suscetível de deteriorar a relação de confiança que estabelece com o empregador (v.g. a criação de um litígio judicial nos casos em releve o fator confiança); 4) Se na pendência da ação judicial o trabalhador difamou ou revelou informação da vida privada do empregador perante os clientes; 5) Se o trabalhador divulgou segredos de negócio à concorrência; 6) A própria demora da ação judicial poderá desencadear situações em que o regresso do trabalhador à empresa se torna inviável, devido à própria evolução natural do conhecimento e das técnicas; 7) Se o trabalhador assediou colegas, violou os deveres de lealdade e respeito para com o empregador e companheiros de trabalho; 8) A existência de relações familiares deterioradas entre as partes.

CARVALHO MARTINS e ABRUNHOSA e SOUSA<sup>71</sup> dão como exemplo de novos conflitos entre empregador e trabalhador caso este aproveite o procedimento disciplinar para acusar infundadamente o empregador de perseguição ou discriminação e se recusar a cumprir ordens e instruções. Os autores entendem que o facto de o trabalhador se estar a defender não é suficiente para “*justificar uma compressão dos direitos de personalidade do empregador*”, devendo tal atitude – mesmo que prejudique o trabalhador – ser considerada na aferição da probabilidade de verificação de prejuízo no regresso à empresa.

#### **4.2.Situações excluídas**

A oposição à reintegração está excluída nos casos em que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, nos termos do art. 392º nº2, 1ª parte do CT. O empregador também não poderá opor-se à reintegração quando tiver culposamente criado o fundamento da oposição, como consta da 2ª parte do referido preceito, pois estaríamos perante um caso de abuso de direito, na modalidade *tu quoque*<sup>72</sup>, como refere ROMANO MARTINEZ<sup>73</sup>, o que não se confunde com a culpa do empregador na ilicitude do despedimento<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> Vd. MARTINS, David Carvalho e SOUSA, Duarte Abrunhosa e - “O direito...” ob. cit, pp. 270 - 291

<sup>72</sup> Actua em abuso de direito na modalidade *tu quoque* quem actua em desconformidade com o direito e pretende prevalecer-se da situação gerada contrariamente à boa-fé. Cfr. CORDEIRO, António Menezes - “Do abuso do direito: estado das questões e perspectivas.”, ROA, Ano 65 - Vol. II - Set. 2005;

<sup>73</sup> MARTINEZ, Pedro Romano - “Direito ...” ob. cit.

<sup>74</sup> Vd. Ac. TRC 09-01-2017 Proc. 5064/15

Se estivermos perante um despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, tendo em conta que estamos numa situação merecedora de tutela especial, com acento constitucional<sup>75</sup>, o art. 63º do CT no seu n.º8 prevê que o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilícito – estabelecendo ainda que nestes casos a indemnização devida ao trabalhador quando este optar por esta em substituição da reintegração é calculada nos termos do n.º 3 do art. 392º do CT.

Por último, tem-se interpretado a partir do art. 410º n.º6 do CT que está igualmente excluída a possibilidade de oposição quando em causa estiver um despedimento ilícito de trabalhador membro de estruturas de representação coletiva ainda que a norma não o diga expressamente. A norma estabelece que o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização em substituição desta calculada nos termos do art. 392º n.º3 ou nos termos de IRCT aplicável, assim, as consequências da oposição do empregador seriam exatamente as mesmas no caso de substituição da reintegração por vontade do trabalhador. Ora, para que a norma tenha sentido útil teremos de considerar que não se aplica aos casos aí previstos o n.º1 do art. 392º CT, logo, nestes casos, não é possível o empregador opor-se à reintegração.

Seguindo este raciocínio, em caso de despedimento ilícito que se traduza numa sanção abusiva, nos termos do art. 331ºCT, também está excluída a possibilidade do empregador se opor à reintegração do trabalhador, pois o n.º4 do mesmo art. prevê uma solução idêntica.

### **5. A Reintegração (Des)Necessária**

A reintegração aplica-se ao despedimento em geral e tal traz problemas específicos de adaptação pois o regime foi elaborado, julgamos nós, tendo em mente apenas o despedimento disciplinar. Por consequência, são descuradas as particularidades dos despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho, quando se prevê um regime de reintegração geralmente obrigatória, tendencialmente adequado ao despedimento imputável ao trabalhador, que ignora as características específicas de cada modalidade e desconsidera as diferentes consequências e graus de censurabilidade entre situações de invalidez substantivas e invalidez formais/procedimentais.

---

<sup>75</sup> Cfr. Art. 68º CRP

Vejamos, se o conceito constitucional de justa causa é suscetível de englobar factos, situações e circunstâncias objetivas, o regime da reintegração “obrigatória” poderia aplicar-se apenas a vícios substantivos, visto que, havendo exclusivamente vícios formais existe uma “justa causa” e a violação do procedimento seria adequadamente sancionada e compensada por uma indemnização (mais elevada).

O ponto é, o princípio vertido no art. 53º da CRP determina que não se pode despedir de forma discricionária um trabalhador e que este tem direito a um “*due process, que assegure as garantias de defesa do trabalhador (...) e uma tutela jurisdicional efetiva*”<sup>76</sup> e, mas a lei concretizadora do princípio não distingue os efeitos da ilicitude consoante a sua causa.

Ora, se cabe ao legislador ponderar vários princípios e direitos em todas as soluções que adota – daí que o despedimento ilícito não seja impugnável *ad aeternum*, podendo consolidar-se na ordem jurídica – andou mal o legislador quando equiparou a ilicitude substantiva à ilicitude formal. Esta opção traduz-se em resultados desproporcionais como o caso do art. 392º CT em que não se permite a oposição à reintegração quando se verifica efetivamente justa causa. É certo que a segurança no emprego tem uma dimensão procedimental que implica a existência de um processo que condicione os despedimentos, mas essa dimensão não pode nunca prevalecer quando se verifique uma inexigibilidade de manutenção da relação.

Parece-nos lógico que existindo justa causa de despedimento, seja este disciplinar ou por eliminação de emprego, a preterição ou cumprimento defeituoso de determinadas formalidades deveria acarretar apenas a obrigação de indemnizar o trabalhador, num valor mais elevado<sup>77</sup> do que quando este opta livremente pela substituição da reintegração, mas nunca a obrigação de reintegrar o trabalhador, independentemente da dimensão da empresa e do cargo ocupado por este. Defendemos que a solução atual é excessiva e desadequada, fazendo prevalecer de forma absolutamente desproporcional o direito de o trabalhador manter o seu posto de trabalho sobre outros direitos e valores do empregador e da empresa, igualmente protegidos pela CRP.

---

<sup>76</sup> Vd. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – “Constituição...” ob. cit.

<sup>77</sup> De notar que nos casos de despedimento disciplinar quando motivado e cumprido o procedimento o trabalhador não tem direito a ser indemnizado, mas se o procedimento não for cumprido não só é indemnizado como tem direito a voltar à empresa.

Entendemos que a reintegração do trabalhador ilicitamente despedido não é uma consequência necessária do princípio da segurança no emprego, mas ainda conseguimos conceber que inexistindo justa causa a tutela reintegratória prevaleça. Já não concordamos quando a causa da ilicitude é procedimental. Aliás, se o tribunal concluir que inexistente justa causa de despedimento, o procedimento pode ter sido total e pontualmente cumprido, isso é (e bem) irrelevante, nestes casos a reintegração afigurar-se-á, à partida, a solução mais adequada. Já se o tribunal concluir pela existência de justa causa, mas verificar que existiu incumprimento dos prazos procedimentais<sup>78</sup>, ou que a nota de culpa não continha a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador<sup>79</sup>, ou ainda se o empregador não tiver posto à disposição do trabalhador despedido a compensação devida<sup>80</sup>, entre outros exemplos<sup>81</sup>, o tribunal vê-se obrigado a condenar o empregador na reintegração do trabalhador, quando considerou existir um comportamento culposos do trabalhador, ou um encerramento efetivo de uma ou várias secções ou redução do pessoal.

Como expõe ALCIDES MARTINS quanto aos efeitos da ilicitude previstos nos arts. 389º a 392º estes constituem “(...) *um quadro bastante rígido de consequências que bem podem levar, e frequentemente levam, a decisões manifestamente injustas, ainda que legais, o que não pode deixar de ser chocante para um juiz (...)*”.

Além disso, se a tutela reintegratória pode e deve ceder quando consideramos a empresa como um todo, em prol de um justo equilíbrio entre os bens jurídicos em causa, fará sentido apenas permitir oposição do empregador quando estamos perante questões de “quebra de confiança” existindo mais bens jurídicos em jogo, como os direitos de outros trabalhadores da empresa?

Por outro lado, consideramos os pressupostos “dimensão da empresa” e “cargo desempenhado” desadequados em certos casos e até ilógicos caso estejamos, p.e., perante um despedimento coletivo realizado numa pequena/média empresa com fundamento de encerramento de determinada secção. Desde logo, se considerarmos que o que levou à adoção destes pressupostos foi a ideia de que a reintegração só não é possível quando existe uma quebra da relação de confiança, quando falamos de despedimentos por justa causa objetiva os fundamentos para a oposição à reintegração não se referem sequer a

<sup>78</sup> Art. 382º nº1 e art. 383º alínea b) CT.

<sup>79</sup> Art. 382º nº2 alínea a) CT.

<sup>80</sup> Art. 383º alínea c), art. 384º alínea d) CT e art. 385º alínea c).

<sup>81</sup> Vd. Art. 382º nº2 alíneas b), c) e d) ; art. 383º alíneas a) e c) ; art. 384º alínea c); e art. 385º b) do CT.

essa tal quebra de confiança, ou seja, estes “critérios” apenas se adequam aos casos de despedimento disciplinar.

Em suma, como aponta FURTADO MARTINS<sup>82</sup>, estamos perante uma presunção *iuris et de iure* de que apenas nestes dois tipos de casos existirá um grave prejuízo suscetível de perturbar o funcionamento da empresa.

A nosso ver, para o caso, o critério da relação de confiança é irrelevante quando falamos de motivos de gestão e de mercado e não de factos imputáveis ao trabalhador.

É certo que no caso de despedimento disciplinar declarado ilícito, existindo uma conduta grave do trabalhador – como a assediar os colegas, danificar os instrumentos de trabalho, ou provocar constantemente conflitos – o regresso de tal trabalhador ao local de trabalho, no caso de uma microempresa, será certamente prejudicial ao funcionamento da empresa. Imaginemos agora a mesma situação numa pequena empresa de 15 ou 20 trabalhadores – cremos que o prejuízo ao funcionamento da empresa seria idêntico, os trabalhadores poderiam inclusive recusar-se a trabalhar com aquele colega, pelo que a circunscrição da possibilidade de oposição do empregador à reintegração nas microempresas é desproporcional – o mesmo se aplica em caso de despedimento por eliminação de emprego numa pequena ou média empresa, pois não existindo possibilidade de alocar o trabalhador a dimensão da empresa é irrelevante.

Relativamente ao cargo de administração e direção, se na sequência de um despedimento coletivo, for eliminada uma secção na totalidade, a ser declarado ilícito o despedimento relativamente a um trabalhador “comum” e a um trabalhador num cargo de direção, se o empregador não tiver mais postos de trabalho onde alocar os trabalhadores despedidos, não terá problemas com o trabalhador que exercia um cargo de direção, já com o trabalhador “comum” terá de o reintegrar para posteriormente o despedir novamente.

Acrescentamos ainda que o regime atual potencia, desnecessariamente, a existência de dois despedimentos substancialmente iguais se, v.g. existir um despedimento coletivo numa média empresa que seja declarado ilícito por razões meramente formais (previstas nos arts. 383º e 384ºCT), relativamente a determinado trabalhador que não ocupava um cargo de direção ou administração seguido da sua reintegração e consequente elaboração

---

<sup>82</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado – “Cessação...” ob. cit. pp. 525.

de um segundo despedimento idêntico ao primeiro. Ora, além da provável impossibilidade prática de reintegrar o trabalhador<sup>83</sup>, não nos parece ser razoável reintegrar o trabalhador para posteriormente o despedir exatamente pelas mesmas razões apenas para, desta vez, cumprir adequadamente o procedimento.

Uma última nota, quanto à indemnização substitutiva da reintegração nos casos de oposição, LEAL AMADO<sup>84</sup> refere que este preceito pode incitar a que o trabalhador que, na realidade, não pretenda ser reintegrado, não opte pela indemnização do art. 391º CT para forçar o empregador a opor-se e assim conseguir obter a indemnização majorada do art. 392º nº3 CT – e caso este não avance com a oposição para evitar pagar uma quantia demasiado elevada, poderá suceder que se mantenha uma relação “*em cuja continuidade nenhuma das partes estava realmente interessada*”.

#### **6. Cessação do Contrato após a reintegração**

Por fim, enunciámos que se mantém a possibilidade de recorrer a meios extintivos do vínculo caso não opere a oposição do empregador, por motivos posteriores ou simultâneos à ação de apreciação do despedimento, desde que estes sejam válidos e procedentes. Um bom exemplo desta possibilidade é a promoção de um despedimento coletivo posterior ou concomitante à ação de apreciação da licitude de um despedimento que determina a reintegração do trabalhador.

Admitimos que é plenamente possível promover a cessação do contrato após a reintegração, aliás, tal decisão judicial não se traduz numa obrigação de o empregador manter na empresa aquele trabalhador *ad aeternum*, mas apenas que a relação retoma tal e qual o era antes do despedimento. Necessariamente, a retoma do vínculo implica a retoma de todos os direitos e deveres intrínsecos ao contrato de trabalho, em especial o direito a extinguir a relação laboral.

Entende parte da doutrina<sup>85</sup> que a cessação posterior não pode ser motivada pelos mesmos factos que levaram ao primeiro despedimento, pois consideram necessário existir uma independência entre causa do despedimento (ilícito) e causa da oposição à reintegração. Discordamos, pois, essa independência não se verificará em todos os casos. A nosso ver,

---

<sup>83</sup> Questão diferente quando falamos de um primeiro despedimento motivado por factos imputáveis ao trabalhador, visto que as razões motivadoras de um despedimento subsequente por extinção do posto de trabalho p.e. são independentes das que motivaram o primeiro despedimento.

<sup>84</sup> Cfr. AMADO, João Leal – “Contrato de...” ob. cit.

<sup>85</sup> Cfr. MARTINS, Pedro Furtado – “Cessação...” ob. cit. pp. 538-539.; MARTINEZ, Pedro Romano – “Direito ...” ob. cit. pp. 1050;

só faz sentido proibir “segundos despedimentos” posteriores à reintegração pelos mesmos motivos, quando o tribunal os considerou improcedentes e substancialmente ilícitos, pois, nesse caso estaríamos a incumprir a decisão do tribunal ao promover um novo despedimento, além de, provavelmente, já se ter verificado o prazo previsto para dar início ao procedimento disciplinar (Art.329º CT).

Assim, consideramos ser possível existir um segundo despedimento fundado nos mesmos factos, especialmente quando o tribunal se pronuncia pela procedência da justa causa nos termos do art. 387º nº4 CT e quando, noutros casos, se verifica inexistir qualquer posto de trabalho a afetar ao trabalhador, desde que seja devidamente motivado e cumpra o procedimento previsto nos termos da lei. Não existirá, portanto, um incumprimento da reintegração, na medida em que o vínculo é repostado e só posteriormente extinto de acordo com os trâmites legais – questão que seria resolvida se prevalecesse a tutela indemnizatória nos casos de despedimento ilícito por vícios formais.

### III Oposição à Reintegração - Aspetos Processuais

#### 7. Tutela Cautelar

O processo do trabalho é favorável à tutela cautelar e remete para o regime previsto no CPC<sup>86</sup>. Com base na remissão do art. 32º CPT para o procedimento cautelar comum, consagra-se que todo e qualquer sujeito laboral em caso de violação de um direito seu pode requerer ao tribunal o decretamento de uma providência cautelar conservatória ou antecipatória adequada a assegurar o efeito útil da decisão final. As providências cautelares correm como preliminares de uma ação a propor ou como incidente de uma já proposta, sob pena de a providência vir a caducar ou a extinguir-se, nos termos do 373º CPC, a menos que se verifique a inversão do contencioso, prevista no art. 369º CPC.

Nos termos do art. 368º CPC<sup>87</sup>, para que seja decretada a providência é necessária uma probabilidade séria da existência do direito – o *Fumus Boni Iuris* – ou seja, “tudo indica” que exista o referido direito, após uma apreciação sumária, de mera verosimilhança. Além disso, tem de existir um fundado receio de lesão do direito – o *Periculum In Mora* – traduzido no risco de lesão que a duração da ação impõe ao direito. A providência tem

<sup>86</sup> Arts. 362º e segs. do CPC

<sup>87</sup> Por remissão do art. 32º CPT

de se afigurar, também, adequada i.e. apta, a conservar a integridade do direito e afastar o risco de lesão e proporcional (368º nº2 CPC) exigindo-se equilíbrio entre os danos causados pela interposição na pessoa do requerido e os evitados na pessoa do requerente. Ao requerente da providência cabe o ónus de provar os factos que consubstanciam os pressupostos enunciados (342º nº 1 do CC).

Uma breve nota acerca da inversão do contencioso, pois, sempre que a providência decretada seja adequada a compor definitivamente o litígio – providência cautelar antecipatória – o tribunal pode, a pedido do requerente, decretar a inversão do contencioso de molde a fazer recair o ónus de propositura da ação principal sobre o requerido, nos termos dos arts. 369º e 371º do CPC. Para tal a lei impõe que o efeito jurídico pretendido coincida com o efeito que se alcançaria na sentença final a ponto de a providência se substituir à decisão definitiva que a obter com a ação principal.

#### **Providência especial de suspensão do despedimento**

No âmbito do despedimento ilícito não é necessário recorrer a providências cautelares comuns<sup>88</sup>, pois existe uma providência cautelar que acautela este perigo em particular.

Deparando-se o trabalhador com um despedimento, a seu ver ilícito, poderá lançar mão da suspensão do despedimento, prevista nos arts. 386º do CT e art 33º-A a 40º-A do CPT<sup>89</sup>. Assim, o trabalhador poderá pedir a suspensão dos efeitos extintivos do despedimento – invocando factos e fundamentos da ilicitude do despedimento – no prazo de 5 dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, sob pena de caducidade do direito, independentemente do procedimento ou modo de comunicação da decisão do empregador – mais concretamente, a suspensão do despedimento destina-se a acautelar situações em que não se discute se estamos perante um contrato de trabalho ou de prestação de serviços, nem se estamos perante um despedimento ou outra forma de cessação do contrato de trabalho, mas, apenas e só, a ilicitude<sup>90</sup> de um despedimento.

---

<sup>88</sup> Aplicando-se apenas subsidiariamente o regime comum (art. 33º CPT).

<sup>89</sup> A menos que estejamos perante um caso de contrato de serviço doméstico – pois não operará a reintegração do trabalhador na ação principal, logo não poderá operar tal efeito em sede cautelar – ou no caso de o trabalhador pretender ser indemnizado em substituição da reintegração, pois verificar-se-á o efeito extintivo do despedimento.

<sup>90</sup> Entendemos que a providência não se aplica aos casos de mera irregularidade, pois o art. 39º CPT não remete para o art. 389º nº2.

A recente<sup>91</sup> norma prevista no art. 33º-A permite que, mesmo que a ação principal de impugnação do despedimento se desenrole através do processo comum – p.e. se a decisão do empregador não fora comunicada por escrito<sup>92</sup>– seja possível recorrer a esta providência. Neste âmbito, se a hipótese em causa não tiver qualquer semelhança com um despedimento, e respeitar a outras formas de cessação, o trabalhador deverá recorrer ao procedimento cautelar comum nos termos do art. 362º CPC por remissão do art. 32º CPT, e estaremos fora do regime do despedimento ilícito (art. 381º e segs. CT).

A suspensão do despedimento tem carácter antecipatório e visa assegurar a proteção e efetividade da aparência do direito invocado – o direito à segurança no emprego e o direito à retribuição pelo trabalho prestado – pretendendo-se remover o perigo especial que resulta da demora da ação principal.

A providência pode ser intentada quando estamos perante um caso que seguirá uma ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento sob a forma especial, prevista nos arts. 98ºB e segs. do CPT, ou uma ação de impugnação do despedimento sob a forma comum, prevista nos arts. 51º e segs. do CPT ou ainda no caso de uma ação especial de impugnação de despedimento coletivo arts 156º e segs. do CPT.<sup>93</sup>

Nos termos do art. 39º nº1 CPT, se o tribunal concluir pela “probabilidade séria” de ilicitude do despedimento – nomeadamente quando conclui pela provável inexistência ou invalidade do procedimento disciplinar; ou provável inexistência de justa causa – ou perante os casos previstos nos arts. 37º nº2<sup>94</sup> e 38º<sup>95</sup> do CPT, é decretada a providência. Neste âmbito, existe uma derrogação do disposto no art. 362º nº1 CPC, bastando a o *fumus boni iuris* –, não sendo necessário ao trabalhador provar o *periculum in mora*<sup>96</sup>, inerente à natureza deste tipo de casos.<sup>97</sup>

Decretada a suspensão, após a realização audiência final (art. 36º CPT), os efeitos do despedimento são temporariamente paralisados e o trabalhador adquire direito a ser reintegrado, bem como direito à percepção regular da retribuição<sup>98</sup>. Defendeu-se na

---

<sup>91</sup> Solução já anteriormente admitida na jurisprudência, cfr. Acórdão de Uniformização de Jurisprudência nº1/2003.

<sup>92</sup> Vd. art. 98º-C nº1 CPT

<sup>93</sup> Para o estudo aprofundado da tramitação processual da providência Cfr. PINHEIRO, Paulo Sousa – “Curso...” *ob. cit.* pp.108-123; e VASCONCELOS, Joana – “Direito ...” *ob. cit.* pp. 54-56.

<sup>96</sup> Vd. Ac. RP 28-06-2010 Proc. 168/10

<sup>97</sup> Acrescentamos uma nota acerca dos casos relativos a trabalhadores protegidos (arts. 63º nº7 e 410º nº4 CT.), em que a providência será, a partida, sempre decretada, a menos que o tribunal considere seriamente provável a existência de justa causa, no âmbito de despedimentos por facto imputável ao trabalhador.

<sup>98</sup> Os direitos aparentemente violados pela actuação potencialmente ilícita do empregador.

doutrina<sup>99</sup> e jurisprudência<sup>100</sup> que a actual redacção da norma contida no n.º 2 do art. 39.º CPT consente que apenas sejam pagos os salários ao trabalhador mesmo que não se efetive o seu regresso ao trabalho na empresa, pois “só” atribui força executiva à relativamente às retribuições em dívida.

Discordamos desta posição, concordando com a maioria da jurisprudência<sup>101</sup> e doutrina<sup>102</sup>, pois a interpretação defendida seria demasiado literal, desconsiderando a sua verdadeira *ratio* que visa a paralisação provisória dos efeitos do despedimento e, conseqüentemente, a reconstituição do contrato de trabalho. ABRANTES GERALDES<sup>103</sup> afirma que a providência em causa “*confere ao trabalhador o direito à imediata reintegração no respetivo posto de trabalho (...)*” e no STJ no AUJ 6/2016<sup>104</sup> diz-se que “*A decisão proferida no procedimento cautelar de suspensão do despedimento (...) restabelece, transitoriamente, a vigência do contrato de trabalho e origina para o empregador a obrigação de reintegração do trabalhador e de pagamento da retribuição devida (...)*”. Como afirma JOANA VASCONCELOS<sup>105</sup>, esta solução é a que se coaduna melhor “*com a sua finalidade de prover a reparação provisória e tanto quanto possível célere do direito atingido pelo despedimento (...)*”.

Portanto, há uma paralisação transitória do efeito extintivo do despedimento e uma retoma do vínculo até à composição definitiva do litígio. Primeiramente, o empregador volta a estar obrigado a pagar uma retribuição ao trabalhador<sup>106</sup> – pelo que os chamados “salários intercalares” previstos no art. 390.ºCT não são devidos, estando o empregador obrigado a pagar os salários apenas a partir do momento em que vigore a suspensão – além de estar

<sup>99</sup> Cfr. ALEGRE, Carlos - Código de Processo do Trabalho - Anotado e Atualizado, Almedina, 2003, pp.143; MARTINS, Alcides - “Direito do Processo Laboral – Uma síntese e algumas questões”, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 108; MARTINS, Pedro F. – “Cessação...” ob. cit. pp. 474; NETO, Abílio - Código de Processo do Trabalho Anotado, 2011, 5ª Edição, Ediforum Editora, pp. 110 ponto 3;

<sup>100</sup> Vd. Ac. TRP 19-05-2003 Proc. 0341200; Ac. TRL 15-03-2006 Proc.190-2006-4.

<sup>101</sup> Vd. Ac. TRC 17-07-2008 Proc. 1172/06; Ac. TRP 28-06-2010 Proc. 168/10; AUJ STJ n.º6/2016 Proc. 59/07; TRP 10-07-2019 Proc. 5944/19.

<sup>102</sup> Vd. GERALDES, António S. A. - “Temas da Reforma do Processo Civil” - Volume IV, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2006 pp. 356; PINHEIRO, Paulo S. - “Curso Breve...” ob. cit. pp.109; RAMALHO, Maria do Rosário P. - “Direito ...” ob. cit. pp. 855; VASCONCELOS, Joana - “Direito Processual...” ob. cit. pp. 66; XAVIER, Bernardo L.- “Manual...” ob. cit. pp. 819; MARTINEZ, Pedro R. - “Direito ...” ob. cit. pp. 1329;

<sup>103</sup> GERALDES, António S. A.- “Temas ...” ob. cit. pp. 356

<sup>104</sup> Acórdão de Uniformização de Jurisprudência STJ de 18-02-2016 Proc. 59/07

<sup>105</sup> VASCONCELOS, Joana - “Sobre os efeitos da providência cautelar de suspensão do despedimento” in Estudos de Direito do Trabalho *Em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes* Parte I, Nova Causa, 2017, pp. 611;

<sup>106</sup> Nos termos do art. 39.º n.º2 do CPT a decisão sobre a suspensão tem força executiva relativamente às retribuições em dívida

obrigado a reintegrar o trabalhador, produzindo todos os efeitos normais do contrato de trabalho.

No que respeita ao nosso tema, indagamos, se fará sentido o empregador estar obrigado a aceitar o trabalhador de volta na sua empresa, se pretender fazer valer na ação principal a oposição prevista no art. 392ºCT, caso o despedimento venha a ser declarado ilícito, ou se pode pedir a exclusão da reintegração quando se opõe nos termos do nº1 do art. 34º CPT<sup>107</sup>.

Neste ponto concordamos com JOANA VASCONCELOS<sup>108</sup> quando considera que permitir que o empregador se oponha à reintegração em sede cautelar é a *“solução necessária e adequada a acautelar o efeito útil do direito que ao empregador é concedido de (...) se opor ao regresso à empresa do trabalhador.”*. Também vai neste sentido a Relação de Lisboa<sup>109</sup> quando considera que *“os pressupostos que justificam esse regime de oposição à reintegração na acção definitiva (...) podem ter igual justificação no período que antecede a decisão definitiva, relativamente ao qual se refere a providência cautelar.”*.

Se admitíssemos que o trabalhador tem de ser obrigatoriamente reintegrado no âmbito de uma providência cautelar de suspensão do despedimento, tornar-se-ia perigoso tentar fazer valer o direito previsto no art. 392ºCT, e até incompreensível a possibilidade de se defender, na ação principal, que o regresso do trabalhador é de alguma forma inexigível quando, na verdade, houve uma retoma provisória da relação laboral. Da mesma forma conclui o Ac. RP 28-06-2010<sup>110</sup> referindo que o actual art. 368º nº2 do CPC *“não é aplicável à suspensão do despedimento, sendo que a recusa (justificada) da reintegração em sede cautelar (...) apenas se poderá mover dentro do quadro em que, em sede de acção principal, o empregador poderia ter o direito de a recusar (...)”*.

O empregador pode – e deve, sob pena de ver a sua pretensão recusada na ação principal – suscitar a questão e opor-se à reintegração do trabalhador no âmbito da suspensão do despedimento, ainda que se mantenha necessariamente obrigado a pagar a retribuição

---

<sup>107</sup> A oposição do requerido pode ser apresentada até a audiência final, nos termos do art. 32º nº1 al. b) CPT.

<sup>108</sup> VASCONCELOS, Joana - “Sobre os efeitos ...” ob. cit. pp. 612;

<sup>109</sup> Vd. Ac. TRL 24-01-2007 Proc. 6911/2006-4

<sup>110</sup> Ac. RP 28-06-2010 Proc.168/10.

enquanto vigorar a suspensão, acautelando assim o seu direito e reforçando a pretensão a apresentar no âmbito do processo principal.

A ser, contudo, confirmada e aplicada na plenitude esta providência, haverá forma de impedir a reintegração em sede cautelar?

Nos termos do art. 40º nº1 CPT, o empregador poderá sempre recorrer para a Relação, pelo que, como forma de impedir a reintegração, pelo menos provisoriamente, ainda que o recurso este que tenha efeito meramente devolutivo, o empregador poderá pedir a atribuição ao recurso de efeito suspensivo – se, depositar no tribunal a quantia correspondente a seis meses de retribuição do recorrido, acrescida das correspondentes contribuições para a segurança social – afastando o carácter vinculativo da decisão nos termos do art. 39º nº2 CPT<sup>111</sup>.

Quanto à inversão do contencioso num caso de ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (arts. 98º B e segs. CPT), o nº4 do art. 34º CPT determina o início em simultâneo da instância cautelar e da instância principal<sup>112</sup> e o art. 33º CPT no seu nº3 proíbe a inversão do contencioso nestes casos, pelo que a questão não se coloca. Já no processo comum e no processo de impugnação do despedimento coletivo e lei admite a inversão do contencioso, todavia os meios judiciais de impugnação da licitude do despedimento têm outros efeitos e geram outras pretensões patrimoniais que se afastam da natureza do procedimento cautelar. Há que ter em conta que a relação é retomada apenas e só a partir do momento em que é decretada a providência, logo, se o trabalhador pretender receber os salários intercalares (art. 390ºCT), uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (art. 389º CT) e/ou não ser reintegrado e obter uma indemnização substitutiva (art. 391º CT) não poderá haver inversão do contencioso porque a suspensão do despedimento não lhe confere esses direitos.

Assim, concluímos que a providência não é totalmente antecipatória, pelo que lhe será inaplicável a inversão do contencioso (a menos que o trabalhador abdique dos mencionados direitos), uma vez que não é adequada a realizar a composição definitiva do litígio como previsto no nº1 do art. 369º CPC.

---

<sup>111</sup> Cfr. Acórdão de Uniformização de Jurisprudência STJ nº6/2016 Proc. 59/07

<sup>112</sup> O que demonstra alguma incoerência no regime, na medida em que para intentar a AIRLD o trabalhador nada terá de invocar, mas quando pretende a providência cautelar de suspensão do despedimento tem de fundamentar o seu pedido.

## **8. Ação Principal**

### **8.1. Ação Comum**

Nos casos em que existe cessação do contrato, não existindo uma comunicação escrita, estando perante um caso de falsa prestação de serviços, ou ainda, quando o empregador invoca outra causa para a cessação do contrato a ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento<sup>113</sup> não se aplica, devendo o trabalhador intentar uma ação declarativa comum, nos termos do art. 48º nº3 CPT. Segundo o disposto no art. 49º CPT o processo comum segue a tramitação prevista nos arts. 54º e segs., aplicando-se-lhe subsidiariamente o regime do CPC. O trabalhador despedido terá então 1 ano, nos termos do art. 337º CT<sup>114</sup>, para impugnar o despedimento individual após a cessação da relação laboral.

A ação comum inicia-se com uma petição inicial, seguida de despacho liminar (art. 54º CPT) e audiência de partes (art. 55º CPT), no prazo de 15 dias – convocando autor e réu, e visando a conciliação. Caso não se verifique acordo das partes, temos a contestação do empregador, no prazo de 10 dias (art. 56º CPT). Posteriormente, temos o despacho saneador (art. 61º CPT), seguido de uma eventual audiência prévia (art. 62º CPT e 591º a 593º CPC), e o despacho para identificar o objeto do litígio e os temas de prova. A instrução e a discussão de prova ocorrem na audiência final (Art. 68º CPT) seguindo-se uma tentativa obrigatória de conciliação (art. 70º CPT) e, na sua frustração, é aberta a audiência e seguem-se a instrução e discussão da causa.

Aqui, ao contrário da ação especial, o trabalhador pode, logo na petição inicial, optar pela substituição da reintegração pela indemnização, formular o pedido em alternativa – escolhendo posteriormente, desde que até à audiência final – ou, simplesmente, não escolher expressamente, determinando assim que o tribunal condene necessariamente o empregador na reintegração.

Se o empregador quiser fazer valer o seu direito de oposição à reintegração do trabalhador, deve deduzir oposição na contestação (art. 60º-A nº1 CPT), invocando e provando os factos que sustentam que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, além de que no caso em questão se verificam os outros pressupostos para o exercício do direito de oposição do empregador. O

<sup>113</sup> Art. 98º-B e segs. do CPT.

<sup>114</sup> Embora o CT não preveja expressamente o prazo para interpor a ação. Para análise mais profunda cfr. MARTINS, Pedro F. “Cessação...” ob. cit. pp 449-456.

trabalhador poderá responder à contestação, nos termos do n.º 2 do art. 60.º-A, no prazo de 10 dias, invocando que os pressupostos não estão preenchidos, que o seu regresso não implica um grave prejuízo, ou que se está perante um dos casos dos arts. 392.º n.º2, 63.º n.º8 ou 410.º n.º6 do CT. Nos casos em que o trabalhador já fizera a opção entre reintegração e indemnização substitutiva, se este optar pela segunda torna-se desnecessária a dedução de oposição pelo empregador, pois, nesse caso, não haverá, necessariamente, reintegração (art. 60.º-A CPT *in fine*).

Quanto à apreciação judicial – relativamente à ação de processo comum como às ações especiais – em consequência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador, caberá ao tribunal, nos termos do art. 392.º n.º3 CT, apreciar os factos e fundamentos invocados, e decretar, se assim considerar, mediante um juízo de prognose relativo ao eventual prejuízo resultante do regresso do trabalhador à empresa, a exclusão da reintegração e a sua substituição por uma indemnização majorada fixada entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades<sup>115</sup>. O tribunal terá de verificar primeiramente se a empresa onde labora o trabalhador é uma microempresa e qual o cargo que este ocupa, além disso terá de antecipar, mediante as circunstâncias invocadas, se o regresso do trabalhador à empresa causará grave prejuízo. Terá também de avaliar se o caso se não é reconduzível às exceções (392.º n.º2, 63.º n.º8 ou 410.º n.º6), para que seja possível operar a oposição. Exige-se ao juiz a apreciação de todos os factos e fundamentos invocados pelo empregador, sob pena de nulidade da sentença (615.ºCPC).

Acrescentamos ainda que, no caso de negada a pretensão do empregador, e decretada a reintegração, visando a efetivação desta, é possível, em sede de processo executivo com vista ao cumprimento dos deveres resultantes do contrato de trabalho, lei ou convenção – provendo uma ação de execução para pagamento de quantia certa, entrega de coisa certa ou execução de prestação de facto, consoante a obrigação em causa – que o empregador seja condenado ao pagamento de uma sanção pecuniária compulsória, nos termos do n.º2 do art. 74.º-A CPT. Atendendo ao disposto no n.º1 do art., a prova do pagamento das retribuições é um forte indício da efetivação da reintegração, mesmo que não seja atribuída ocupação imediata do trabalhador – todavia, o mero pagamento das retribuições não é bastante para o cumprimento da obrigação de reintegração.

---

<sup>115</sup> Indemnização graduada pelo tribunal tendo em conta o valor da retribuição e o próprio grau ilicitude do despedimento.

Outro efeito será dispensa de uma posterior ação de condenação do empregador no cumprimento das obrigações – a sentença que declara a ilicitude do despedimento vale como título executivo na medida em que a reintegração equivale à manutenção do contrato de trabalho.

## **8.2. Ação Especial de Impugnação da Regularidade e Ilicitude do Despedimento**

Nos termos do art. 387.º CT a regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial. Para tal o trabalhador deverá impugnar o despedimento, apresentando ao tribunal um formulário próprio (art. 98º-D CPT), no prazo de 60 dias desde que recebeu a comunicação do despedimento ou da data da cessação do contrato. Esta é uma ação prevista para despedimentos individuais – por facto imputável ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação – sempre que a decisão tenha sido comunicada por escrito.

Primeiramente, após receção do formulário, o tribunal designa uma data para audiência de partes<sup>116</sup> (art. 98º-F CPT)<sup>117</sup>. Nos termos do art. 98º-I CPT, há uma tentativa de conciliação e, na frustração desta, o juiz notifica o empregador para apresentar o articulado motivador do despedimento (arts. 98º-I nº4 al. a) e 98º-J CPT). Cabe ao empregador apresentar os autos do procedimento do despedimento, documentos comprovativos do cumprimento de formalidades, o rol de testemunhas e ainda poderá requerer outros meios de prova – assim, o primeiro articulado da AIRLD é da autoria do empregador e este apenas poderá invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador (art. 387º nº3 CT) – é também marcada a data da audiência final (98º-I nº4 al b) do CPT).

Este é o articulado em que o empregador deve concentrar a defesa e além da defesa da motivação do despedimento<sup>118</sup>, se o empregador quiser fazer valer o seu direito de oposição à reintegração do trabalhador, deve formular o pedido neste primeiro

<sup>116</sup> Nos termos do nº3 do art. 98º-F.

<sup>117</sup> Se o empregador não comparecer nem se fizer representar, aplica-se o previsto no art. 98º-G sendo notificado para apresentar o articulado motivador do despedimento e, consoante a falta seja ou não justificada aplica-se o previsto nos nºs 3 e 2 do mesmo art., respetivamente. No caso de ser o trabalhador ou ambas as partes a faltar, aplica-se o disposto no art. 98º-H CPT.

<sup>118</sup> O empregador pode-se conformar com a ilicitude do despedimento e mesmo assim pretender fazer valer a oposição à reintegração. Cfr. NETO, Abílio – “Código...” ob. cit. pp.287 ponto 3.

articulado<sup>119</sup>, previsto no nº2 do art. 98º-J CPT, pois o trabalhador não teve sequer oportunidade de se pronunciar sobre este ponto (apenas apresentou o formulário). Para tal invocará os factos e circunstâncias que fundamentam a sua pretensão e apresentará os respetivos meios de prova<sup>120</sup>.

A estes casos não se aplica o previsto no nº1 do mesmo art. que apenas permite ao empregador invocar os factos constantes da decisão de despedimento, na medida em que o empregador pretende, criar no juiz a convicção de que o regresso do trabalhador se traduzirá num grave prejuízo para o funcionamento da empresa<sup>121</sup>, independentemente da ilicitude do despedimento – e ainda a prova da verificação dos pressupostos para a aplicação do art. 392º CT, nos termos art. 98º-J nº2 CPT e 342ºCC.

De notar que se e o empregador não apresentar os documentos previstos no art. 98º-I nº4 al. a), aplica-se o disposto no art. 98º-J nº3 CPT e o empregador é condenado a reintegrar o trabalhador, ou, caso o trabalhador tenha optado por uma indemnização substitutiva, a pagar-lhe, no mínimo, uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, sem prejuízo do disposto nos nºs 2 e 3 do art. 391.º do CT, e ainda a pagar os salários intercalares. O tribunal notificará também o trabalhador para apresentar, em 15 dias, a petição dos créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, incluindo os danos patrimoniais e não patrimoniais previstos no art. 389ºCT<sup>122</sup>.

Posteriormente, o trabalhador tem 15 dias para “contestar”, negando quer os factos motivadores do despedimento, quer os respeitantes à oposição à reintegração – onde poderá invocar que o caso em juízo se reconduz às exceções previstas nos arts. 392º nº2, 63º nº8 ou 410º nº6 CT – e também poderá deduzir “reconvenção”, nos termos do art. 98º-L CPT nºs 1 e 3. É também neste articulado que o trabalhador deverá formular o pedido relativo à aplicação da sanção prevista no já referido art. 74º-A CPC. O empregador poderá responder à “reconvenção” do trabalhador, no prazo de 15 dias (art.98º-L nº4 CPT), porém, apenas poderá responder ao exposto no articulado de

---

<sup>119</sup> Devendo requerer também aqui a dedução nos salários intercalares das importâncias previstas no art. 390º nº2 CT, caso o despedimento venha a ser declarado ilícito – Cfr. VASCONCELOS, Joana “Direito ...” *ob. cit.* pp. 117.

<sup>120</sup> Cfr. Ac. TRL 13-02-2019 Proc. 19844/17.8T8LSB.L1

<sup>121</sup> Cfr. Ac. TRC 9-01-2017 Proc. 5064/15 “*Na oposição à reintegração o juízo de inexigibilidade para o empregador da subsistência do contrato é independente do motivo da ilicitude do despedimento.*”

<sup>122</sup> Caso o trabalhador assim proceda, aplica-se o disposto no nº 5 do art. 98º-J.

reconvenção, e já não à questão da ilicitude, reintegração ou pagamento dos salários intercalares (constantes do formulário inicial).

Finda a fase dos articulados, a ação segue nos termos do processo comum (art.61º e segs. do CPT). A decisão final<sup>123</sup> declarará se o despedimento em causa é lícito ou ilícito, e, a em caso de ilicitude, condenará o empregador a indemnizar e a reintegrar o trabalhador, a menos que estejamos perante um caso bem-sucedido de oposição ou num caso de exclusão da reintegração por outros motivos<sup>124</sup>.

### **8.3.Ação de Impugnação do Despedimento Coletivo**

Nos termos do art. 388.ºCT a ação de apreciação judicial do despedimento coletivo deve ser intentada no prazo de 6 meses contados desde a cessação do contrato, caso o despedimento seja comunicado por escrito e não haja aceitação pelo trabalhador. Mais uma vez, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador. Nesta ação especial, ainda que o despedimento abranja uma pluralidade de trabalhadores<sup>125</sup>, a licitude é apreciada relativamente a cada trabalhador, pelo que, qualquer trabalhador terá legitimidade para intentar ação – e a decisão final apenas produzirá efeitos relativamente a esse trabalhador.

A ação de impugnação do despedimento coletivo tem a sua sede normativa nos arts. 156.º a 160.º do CPT. Quanto à petição inicial, não existe uma disposição normativa própria, pelo que se aplica ao caso o regime geral (552º e segs. CPC), e o trabalhador deve alegar e fundamentar a existência de um despedimento coletivo, e respetiva ilicitude, e deve formular os pedidos consequentes – aqui o trabalhador pedirá a reintegração, salários intercalares, indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, podendo ainda optar logo pela indemnização substitutiva da reintegração.

Não existe audiência de partes, pelo que se segue com a citação do réu, tendo 15 dias para contestar, nos termos do nº do art.156º CPT, devendo trazer ao processo os documentos que comprovem o cumprimento das formalidades previstas para o procedimento previsto nos arts. 359º e segs. CT. O empregador na contestação, além de demonstrar a licitude

---

<sup>123</sup> Quando o despedimento em causa respeitar a factos imputáveis ao trabalhador, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a procedência, ou não, dos fundamentos invocados pelo empregador, nos termos do nº4 art. 387º CT.

<sup>124</sup> Vd. *supra* “Substituição da Reintegração”.

<sup>125</sup> Nos termos do art. 156º nº3 o empregador deve requerer o chamamento dos restantes trabalhadores, desde que não tenham aceitado o despedimento nem tenha decorrido o prazo de impugnação do mesmo.

formal e substantiva do despedimento, deve opor-se aos restantes pedidos, nomeadamente ao pedido de reintegração do trabalhador, i.e., aplica-se o disposto no art. 60º-A CPT com as correspondentes adaptações do art. 156º CPT, alegando e fundamentando a verificação dos pressupostos previstos no art. 392ºCT. Havendo oposição, o trabalhador tem 10 dias para responder, nos termos do art. 60-A n.º2 CPT.

Na ausência de contestação e caso o empregador não junte os documentos exigidos, aplica-se o previsto no art. 156º n.º5 CPT, e o empregador é condenado a reintegrar o trabalhador (a menos que este opte pela substituição nos termos do art. 391ºCT), bem como a pagar os salários intercalares e o trabalhador é notificado para, em 15 dias, apresentar um articulado peticionando os créditos laborais.

Terminados os articulados, no caso de a ilicitude respeitar aos motivos invocados, o tribunal nomeia um assessor, podendo as partes nomear mais dois, que elaborarão um relatório considerando como justificado ou não o fundamento invocado (arts. 157º e 158º CPT) – prova que o juiz aprecia livremente sem comprometer a autonomia empresarial (389º CC). Esta questão não se colocará, todavia, no caso de despedimento por razões meramente formais.

Segue-se a convocação de audiência prévia (art. 62º CPT) com uma tentativa de conciliação – na sua frustração, inicia-se a discussão de facto e de direito, visando alcançar uma decisão de mérito logo no despacho saneador<sup>126</sup> (160º CPT e 591º CPC), considerando o despedimento lícito ou, por outro lado, condenando o empregador na reintegração e restantes consequências do despedimento ilícito, a menos que proceda o previsto no art. 392ºCT.

### **Conclusão**

Com o presente estudo analisámos a questão da oposição do empregador à reintegração do trabalhador de um ponto de vista teórico, mas também prático, alertando para a atual desconsideração das consequências que a figura da reintegração despoleta em determinados tipos de despedimento, muito provavelmente por ter sido uma figura pensada para os casos de despedimento disciplinar, olvidando que esta se aplica, ao despedimento em geral. O actual regime da reintegração privilegia a tutela do trabalhador

---

<sup>126</sup> Todavia, excepcionalmente, o processo poderá prosseguir, nos termos do art. 161º CPT, aplicando-se subsequentemente as regras de processo comum.

e implica a manutenção do contrato após a decisão judicial que declare a ilicitude do despedimento, sendo poucas as situações em que o empregador pode obstar a este desfecho.

Pretendemos, apresentar uma nova visão sobre a temática, reacendendo a questão que não se esgota apenas na conformidade da norma que a prevê com a CRP.

Não consideramos que a reintegração seja a consequência necessária da consagração do princípio da segurança no emprego, ainda que a redação actual do artigo 53º CRP deixe pouca margem para a tutela ressarcitória. Todavia, em nosso entender, apesar de o princípio ter uma dimensão procedimental que implica a existência de um processo que condicione os despedimentos, essa dimensão não pode prevalecer quando se verifique uma inexigibilidade de manutenção da relação e determinar uma obrigatória reposição *in natura* da situação.

A solução atual traduz-se, em vários casos, na imposição de uma relação mesmo quando existe justa causa de cessação – quando o despedimento é formalmente ilícito – o que seria, em nosso entender, adequadamente compensado através de uma indemnização em vez da manutenção do vínculo. Se o empregador cumprir na íntegra o procedimento, verificando-se justa causa subjectiva ou objectiva, o trabalhador simplesmente não tem direito a qualquer indemnização ou apenas tem direito a ser compensado nos termos do artigo 366ºCT, consoante o tipo de despedimento. Já se o empregador incumprir o procedimento, verificando-se justa causa, não só tem de indemnizar o trabalhador pelos danos, como pagar os salários intercalares e manter o contrato com quem, na realidade, não quer legítima e justificadamente colaborar.

Além de concordarmos com a mais recente posição do TC que considera o regime do art. 392º CT constitucional, vamos mais longe e arriscamos afirmar que este pode ser alargado a determinados casos.

Outra crítica que deixamos ao regime é o facto de os pressupostos aí previstos ancorados na ideia de que quebra a relação confiança será legítimo obviar a reintegração, apenas serem críveis no âmbito dos despedimentos por facto imputável ao trabalhador, olvidando que o regime do despedimento ilícito se aplica a todos os tipos de despedimento.

Perante uma providência cautelar de suspensão do despedimento, intentada pelo trabalhador, concluímos que o empregador se poderá opor logo aí à reintegração, assegurando o efeito útil do seu direito na ação principal. Posteriormente, quando demandado pelo trabalhador numa ação de impugnação do despedimento, comum ou especial, o empregador terá de invocar os factos e circunstâncias que preencham os pressupostos enunciados, e que evidenciem um grave prejuízo para o funcionamento da empresa com o regresso do trabalhador, para que o tribunal – e só o tribunal – possa determinar que opera a tutela indemnizatória em detrimento da reintegratória.

Ambicionamos contribuir para uma melhor compreensão do regime da oposição do empregador à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, do seu âmbito e aplicação prática, bem como da efetivação processual deste direito, mas, sobretudo, para uma análise crítica da figura da reintegração em geral no sistema juslaboral português e potenciais soluções a adotar *de iure condendo*.

## **Bibliografia**

### **ABRANTES, José João**

“Estudos de Direito do Trabalho”, 3ª edição, AAFDL editora, Lisboa, 2018 pp. 50-75;

### **ALEGRE, Carlos**

- Código de Processo do Trabalho - Anotado e Atualizado, Almedina, 2003, pp.128-151;

### **AMADO, João Leal**

- “Despedimento ilícito e oposição à reintegração: um caso de resolução judicial do contrato de trabalho?”, Sub Judice justiça e sociedade, n.º 27, janeiro/março, 2004, pp. 7-9.

- “Temas Laborais vol. 2”, Coimbra Editora, 2007, pp. 67-95;

- Contrato de Trabalho, 3ª Edição, Coimbra Editora, 2019, pp. 339-420;

### **BAPTISTA, Albino Mendes**

- Estudos Sobre o Código do Trabalho, 2.ª Edição, Coimbra Editora, 2006, pp. 233-271;

### **CANOTILHO, José Joaquim Gomes, e MOREIRA, Vital**

- Constituição da República Portuguesa - Anotada - Volume I - Arts. 1º a 107º, 4º ed Coimbra Editora, 2007 pp. 702-713;

### **CORDEIRO, António Menezes**

- “Do abuso do direito: estado das questões e perspectivas.”, ROA, Ano 65 - Vol. II - Set. 2005; ([https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2005/ano-65-vol-ii-set-2005/arts\\_doutrinais/antonio-menezes-cordeiro-do-abuso-do-direito-estado-das-questoes-e-perspectivas-star/](https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2005/ano-65-vol-ii-set-2005/arts_doutrinais/antonio-menezes-cordeiro-do-abuso-do-direito-estado-das-questoes-e-perspectivas-star/))

- “Direito do Trabalho II – Direito Individual”, Almedina, 2019, pp.1008-1019;

### **FERNANDES, António Monteiro**

- “A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei - Notas de um "check-up" periódico” in “A Cessação do Contrato de Trabalho - Aspetos Substantivos, Coleção Formação Inicial, CEJ, Lisboa, 2014

[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/a\\_cessacao\\_do\\_contrato\\_de\\_trabalho\\_o\\_aspetos\\_substantivos\\_mar\\_2014.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/a_cessacao_do_contrato_de_trabalho_o_aspetos_substantivos_mar_2014.pdf?id=9&username=guest)

- Direito do Trabalho, 19ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, pp. 713-725;

**GERALDES, António Santos Abrantes**

- “Temas da Reforma do Processo Civil” - Volume IV, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 341-384;

**LEITÃO, Luís Menezes**

- Direito do Trabalho, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp.468-473;

**MARTINEZ, Pedro Romano**

- “Apontamentos Sobre a Cessação do Contrato de Trabalho À Luz do Código do Trabalho”, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2004

- Direito do Trabalho, 8ª Edição, IDT, Almedina, Coimbra, 2017 pp. 1027-1058 e 1301-1331;

- Anotação ao art. 392º, ROMANO MARTINEZ, Pedro / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da” Código do Trabalho Anotado”, 12.ª ed, Almedina, Coimbra, 2020;

**MARTINS, Alcides**

- “Direito do Processo Laboral – Uma síntese e algumas questões”, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 107-111 e 173-190;

**MARTINS, David Carvalho e SOUSA, Duarte Abruñhosa e**

- “O direito à reintegração do trabalhador e o poder de oposição do empregador” in *Prontuário do Direito de Trabalho I*, CEJ, 2017, pp. 270 - 291

**MARTINS, Pedro Furtado**

- “Despedimento ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efetiva – Contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento”, in *Direito e Justiça – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Suplemento*, 1992;

- Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª Edição, Príncípa Editora, Cascais, 2017

**MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui**

- Constituição Portuguesa Anotada - Tomo I, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2010 –  
anotação art. 53ºCRP – pp.1045-1066;

**NETO, Abílio**

- Código de Processo do Trabalho Anotado, 5ª Edição, Ediforum Editora, 2011, pp.93-  
127 e 276-291;

**PINHEIRO, Paulo Sousa**

- Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, 1ª Edição, Coimbra Editora, 2012,  
pp.108-123 e 167-184;

**QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder**

- Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, 7.ª Edição, Almedina, 2018

**RAMALHO, Maria Do Rosário Palma**

- Direito do Trabalho, Volume II, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2012

**VASCONCELOS, Joana**

- Direito Processual do Trabalho, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

- “Sobre os efeitos da providência cautelar de suspensão do despedimento” in Estudos de  
Direito do Trabalho *Em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes* Parte I,  
Nova Causa, 2017, pp. 606-622;

**XAVIER, Bernardo Lobo**

- Manual de Direito do Trabalho, 2ª edição, Verbo, 2014