



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

**A reintegração do trabalhador despedido ilicitamente: a efetividade da solução**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre  
em Mestrado Forense

Por

Beatriz Calão Ferrinho

Sob orientação da Professora Dra. Joana Vasconcelos

Faculdade de Direito | Escola de Lisboa

Março, 2022

*Agradeço, antes de mais, a disponibilidade e partilha de conhecimento da Professora Doutora Joana Vasconcelos, indispensáveis para a realização deste trabalho.*

*Mas, acima de tudo, aos meus avós e aos meus pais, por serem quem sempre mais acredita em mim.*

**Termos de Pesquisa:** despedimento ilícito; efeitos do despedimento ilícito; tutela reintegratória; tutela indemnizatória; obrigação de reintegrar; conteúdo da obrigação de reintegrar; reposição e manutenção do vínculo jus-laboral; oposição à reintegração; indemnização em substituição da reintegração; incumprimento da obrigação de reintegrar; sanção pecuniária compulsória; impossibilidade de reintegrar.

## Abreviaturas

<b>ac., acs.</b>	acórdão, acórdãos
<b>al.</b>	alínea
<b>art., arts.</b>	artigo, artigos
<b>AUJ</b>	Acórdão de Uniformização de Jurisprudência
<b>CC</b>	Código Civil
<b>CT</b>	Código do Trabalho
<b>CPT</b>	Código de Processo do Trabalho
<b>CSC</b>	Código das Sociedades Comerciais
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa
<b>CEDH</b>	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
<b>cfr.</b>	conferir
<b>c.</b>	contra
<b>cit.</b>	citado
<b>DL</b>	Decreto-Lei
<b>ed.</b>	edição
<b>LCCT</b>	Lei da Cessação dos Contratos de Trabalho
<b>n.º, n.ºs</b>	número, números
<b>p., pp.</b>	página, páginas
<b>Proc.</b>	Processo
<b>ss.</b>	seguintes
<b>STJ</b>	Supremo Tribunal de Justiça
<b>TC</b>	Tribunal Constitucional
<b>TEDH</b>	Tribunal Europeu dos Direitos Humanos
<b>TRC</b>	Tribunal da Relação de Coimbra
<b>TRL</b>	Tribunal da Relação de Lisboa
<b>TRP</b>	Tribunal da Relação do Porto
<b>UE</b>	União Europeia

## Índice

Introdução .....	7
1. Questões Preliminares.....	9
1.1. A reintegração como efeito da declaração de ilicitude do despedimento.....	9
1.2. A consagração constitucional da reintegração .....	12
1.3. Conteúdo da obrigação de reintegrar .....	14
1.3.1. Eventual autonomia face ao contrato de trabalho .....	15
1.3.2. Eventual correspondência ao dever de ocupação efetiva.....	17
2. Oposição à reintegração.....	19
2.1. Indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador.....	19
2.1.1. Irrevogabilidade da opção pela indemnização .....	22
2.1.2. Efeitos da opção pela indemnização .....	23
2.2. Indemnização em substituição da reintegração a pedido do empregador.....	25
2.2.1. Pressupostos de aplicação .....	28
2.2.2. Fundamentos da oposição .....	30
2.2.3. Constitucionalidade da solução.....	33
3. Incumprimento da obrigação de reintegrar .....	35
4. Impossibilidade de reintegrar.....	39
5. Dificuldades práticas de reintegrar no mesmo estabelecimento e com salvaguarda da categoria.....	40
Conclusão.....	45
Bibliografia .....	49

**Notas Prévias:**

Qualquer referência a um preceito legal sem indicação do diploma deve ser entendida como referente ao Código do Trabalho.

Qualquer referência a Jurisprudência sem indicação da sua fonte deve ser entendida como pesquisada em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

## Introdução

Representando uma situação de impugnação de despedimento numa linha temporal, um dos seus momentos marcantes é a sentença que declara a sua ilicitude, situando-se o presente trabalho no período posterior a esta, nomeadamente no plano dos seus efeitos. Estes são determinados pelo art. 389.º, consagrando o seu n.º 1, al. b) que o empregador é condenado “*na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º*”. Neste seguimento, dentro do plano dos efeitos da referida sentença, o presente estudo tem enquadramento na condenação do empregador na reintegração do trabalhador.

Tal efeito vigora no nosso sistema juslaboral desde 1975, uma vez que foi através do DL n.º 372-A/75 de 16 de julho que a reintegração foi consagrada pela primeira vez como consequência do despedimento ilícito, assim tal solução já conta com 47 anos de história.

A reintegração é o mecanismo que na prática cessa a interrupção ilícita do contrato de trabalho, com o acréscimo de conservar a posição contratual que o trabalhador deteria, uma vez que, através dela, este é colocado no estabelecimento em que estava inserido, com salvaguarda do conteúdo funcional da sua categoria e sem prejuízo do tempo em que esteve afastado da empresa. Assim, reside na reintegração o essencial da proteção contra o despedimento ilícito, pelo que, por esta via, a tutela dos trabalhadores é elevada a um expoente máximo. Deste modo, o objetivo da presente dissertação é aferir a efetividade desta tutela.

Esta questão assume especial relevância se tivermos em conta os seguintes grupos de situações: primeiramente, a consagração na lei de soluções alternativas à reintegração, o que pode, desde logo, evidenciar a sua inaptidão para proteger o trabalhador em algumas situações; em segundo lugar, a possibilidade de se verificar, por parte do empregador, um incumprimento da determinação do Tribunal em reintegrar o trabalhador; em terceiro lugar as situações em que a reintegração é impossível por ocorrência de outros factos extintivos do contrato de trabalho na pendência da ação de impugnação; e ainda as situações em que na prática é impossível concretizá-la nos termos que a lei exige.

Trataremos de estudar todas as situações aqui enunciadas por forma a aferir em que medida a sua verificação pode pôr em causa a tutela reintegratória dos trabalhadores, com a

particularidade de que, no primeiro grupo enunciado, foi o legislador que afastou a tutela reintegratória, pelo que, quanto a esse grupo, o objetivo é aferir o que o levou a prever, em alguns casos, tal afastamento e se essa previsão enfraquece aquela tutela.

O estudo destas hipóteses será abordado nos Capítulos 2, 3, 4 e 5 pela mesma ordem que aqui foram indicadas. Contudo, estes serão antecedidos do Capítulo 1 - Questões Preliminares - uma vez que, antes de aprofundarmos as questões práticas enunciadas, é importante abordar temas como a aplicação do regime da anulabilidade ao despedimento ilícito, a relação da matéria da reintegração com a Lei Fundamental, e ainda a definição do conteúdo da obrigação de reintegração, uma vez que a definição do perímetro desta obrigação é determinante para a resolução de muitas questões práticas suscitadas aquando da condenação na reintegração.

Deste modo, o presente estudo tem um cariz profundamente prático, uma vez que abordará situações relacionadas com a dinâmica da relação laboral que podem comprometer a tutela reintegratória tal como está consagrada.

## 1. Questões Preliminares

### 1.1. A reintegração como efeito da declaração de ilicitude do despedimento

A lei prevê no art. 381.º e ss. as causas de ilicitude do despedimento. Assim, o desvalor jurídico associado a um despedimento sem justa causa ou com violação do procedimento é a ilicitude. Esta é mais do que a ilegalidade, porque significa mais do que uma contradição com a lei, abarcando também uma contradição com valores ou bens jurídicos fundamentais para a ordem jurídica, sendo o bem jurídico em causa a segurança no emprego consagrado no art. 53.º da CRP<sup>1</sup>.

Apesar da consagração deste desvalor, a lei não contém nenhuma referência à ideia de invalidade ou ineficácia do ato de despedimento ilícito, restando a dúvida de saber se se trata de um ato inválido e ineficaz ou válido e eficaz. Neste seguimento, a verdade é que o regime legal previsto para o despedimento ilícito aponta para a qualificação deste como um ato inválido e ineficaz, na modalidade de anulabilidade<sup>2</sup>. Vejamos.

Antes de mais, a anulabilidade é uma modalidade de invalidade consagrada no art. 287.º do CC que se caracteriza pela ineficácia do ato ser superveniente<sup>3</sup>, por isso, o ato anulável produz efeitos até à decisão do Tribunal no sentido da sua anulação. Este, por sua vez não pode atuar oficiosamente<sup>4</sup>, por isso, a anulação do ato depende que a pessoa cujo interesse esteja em jogo a requeira. Assim, no limite, perante uma omissão de atuação, o efeito produzido pelo ato anulável convalida-se. Na hipótese de a anulação ser decretada pelo Tribunal, tal declaração destrói retroativamente os efeitos produzidos, devendo a situação anterior ser reposta, conforme consta do art. 289.º, n.º1 do CC.

Se olharmos bem para o regime legal do despedimento ilícito encontramos similitudes com o regime agora descrito, uma vez que aquele assenta na lógica de que o despedimento é provisoriamente eficaz e pode tornar-se definitivo perante uma inação do trabalhador<sup>5</sup>. O despedimento ilícito, enquanto ato extintivo da relação laboral, produz efeitos até à sua declaração de ilicitude, pelo que, se o trabalhador nunca o impugnar a sua eficácia extintiva

---

<sup>1</sup> Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano 57, n.º1, 2016, pp. 7 e 8.

<sup>2</sup> Neste sentido se posiciona a maioria da doutrina, de entre os quais PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Cascais, Principia, 2017, p. 478 e ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *cit.*, p. 13.

<sup>3</sup> Cfr. PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, 8.ª ed., Coimbra, Almedina, 2015, p. 647.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *cit.*, p.13.

consolida-se, ficando o contrato de trabalho irremediavelmente extinto. Contudo, uma vez impugnado e concluindo o Tribunal pela ilicitude do mesmo, desencadeiam-se os efeitos dos arts. 389.º e 390.º. Estes repercutem-se tanto no período anterior à sentença de ilicitude do despedimento, através da condenação no pagamento de uma indemnização pelos danos causados nesse período e das retribuições intercalares, bem como no período posterior àquela, uma vez que através da reintegração a lei assegura a permanência e continuidade futura dos efeitos do contrato, com a particularidade de que esta se faz no mesmo estabelecimento e sem prejuízo da categoria e antiguidade do trabalhador. Assim, é salvaguardada a posição que o trabalhador teria caso não tivesse ocorrido o despedimento.

Por aqui se vê que o regime dos efeitos do despedimento ilícito prevê que tudo se passe como se este não tivesse ocorrido, havendo uma total destruição dos efeitos por si produzidos e a reposição da situação que existiria caso não se tivesse verificado<sup>6</sup>.

Face ao exposto, fica claro que o despedimento ilícito é inválido e, aquando da declaração judicial de ilicitude, ineficaz. Assim, após esta declaração tudo se deve passar como se o despedimento não tivesse ocorrido, havendo a necessidade de repor a situação jurídico-laboral que existira. Como efeito da ineficácia do ato extintivo da relação laboral, surge a reintegração, por ser o mecanismo que repõe e mantém esta relação tal como existiria se não fosse o despedimento. Deste modo, podemos afirmar que a reintegração surge como efeito da declaração de ilicitude do despedimento<sup>7</sup>, uma vez que é esta que torna o despedimento ineficaz.

Por oposição a este entendimento, existe uma recorrente doutrinária que defende tal despedimento como um ato válido e eficaz<sup>8</sup>. Este entendimento parte da ideia que os atos de execução e inexecução do contrato de trabalho têm de ser analisados como modos de cumprimento e incumprimento deste, por isso, um ato de despedimento ilícito corresponde a uma forma de incumprimento do contrato de trabalho por parte do empregador<sup>9</sup>, pelo que, é um ato válido e produz o seu efeito extintivo da relação laboral, tudo se passando subsequentemente

---

<sup>6</sup> O Ac. do TRP de 21/01/2019, Proc. n.º 706/10.6TTVFR.P1, Domingos Morais, afirma que "*comunicada ao trabalhador, pelo empregador, a decisão de despedimento, a lei laboral fcciona a total suspensão de facto do contrato de trabalho existente entre ambos, até à decisão judicial transitada na respetiva ação de impugnação de despedimento*", esta ideia de ficção ilustra bem o regime agora descrito.

<sup>7</sup> Neste sentido *cf.* Ac. do TC n.º 306/2003, ponto 17, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/acordao/306-2003-671046> e Ac. do TC n.º 338/2010, pp. 5013 e 5014, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/acordao-tribunal-constitucional/338-2010-309052>.

<sup>8</sup> *Cfr.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª ed., Coimbra, Almedina, 2017, pp. 1033 a 1036.

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 1034.

de acordo com o regime da responsabilidade contratual. Com efeito, a aplicação deste regime gera para o empregador a obrigação de indemnizar o trabalhador que, nos termos do art. 562.º do CC, determina a reconstituição da situação jurídica que existiria se não fosse o ato ilícito. Assim, a reintegração, como forma de reposição e manutenção do contrato de trabalho, é uma consequência do princípio geral de indemnizar e da reconstituição natural que este impõe.

Em suma, enquanto que pelo regime da invalidade dos arts. 287.º e 289.º do CC a subsistência do contrato de trabalho decorre da particularidade da declaração de anulação ter efeitos retroativos e determinar que tudo se passe como se o despedimento nunca se tivesse verificado; no regime da responsabilidade civil o mesmo efeito é determinado pela obrigação de indemnizar. Deste modo, a reintegração no âmbito do regime da invalidade surge como um efeito da declaração de ilicitude do despedimento e no âmbito da responsabilidade contratual como uma consequência da obrigação de indemnizar.

Quanto a esta tese, não a acompanhamos na esteira do argumentado por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>10</sup>: a obrigação de indemnizar nasce da produção de danos e surge como forma de os reparar, considerar a reintegração uma consequência desta obrigação é fazê-la depender de tal produção. A intenção do regime dos efeitos do despedimento ilícito não é apenas a reparação dos danos, mas também a reposição da situação contratual que existiria se não fosse o despedimento, surgindo a reintegração no mesmo estabelecimento e sem prejuízo da categoria e da antiguidade, como um efeito independente da produção de danos, que se verifica paralelamente à indemnização. Assim, a deslocação do tema para o regime da obrigação de indemnizar contorna esta particularidade e o facto do regime do despedimento ilícito encerrar acima de tudo uma reação do sistema jusbatal a um ato unilateral do empregador, que se faz a três níveis: obrigação de indemnizar os danos causados, obrigação de pagamento dos salários intercalares e obrigação de reintegrar.

O referido autor ainda acrescenta que, considerar o despedimento ilícito um ato válido e eficaz afasta ainda mais o esquema das consequências do despedimento ilícito do quadro constitucional, uma vez que pelo art. 53.º da CRP um despedimento sem justa causa é um ato proibido, por isso, à partida, insuscetível de produzir qualquer efeito jurídico. Assim, o regime da nulidade seria o mais ajustado a esta valoração<sup>11</sup>. Atendendo que o legislador ordinário

---

<sup>10</sup> *Cfr.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *cit.*, p.12, nota 10.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p.13.

consagrou um esquema semelhante ao da anulabilidade, defender o despedimento ilícito como um ato válido, distancia-se ainda mais do quadro constitucional.

## 1.2. A consagração constitucional da reintegração

O nosso sistema laboral é caracterizado por uma preocupação tutelar em matéria de cessação do contrato de trabalho ao nível mais elevado da pirâmide normativa, uma vez que a CRP assegura uma ampla tutela dos trabalhadores em matéria de estabilidade do vínculo através do disposto no seu art. 53.º. Este artigo consagra o princípio da segurança no emprego, segundo o qual são expressamente proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, como forma de impedir a extinção da relação de trabalho como um mero ato de vontade do empregador<sup>12</sup>. Deste modo, impõe-se a segurança no emprego como um bem jurídico que carece de tutela. Por aqui se vê que o art. 53.º da CRP comporta um conteúdo negativo - proibição de despedimentos arbitrários - e um conteúdo positivo - garantir a efetiva proibição desses despedimentos<sup>13</sup>.

A dúvida que se coloca neste ponto de análise é saber se a tutela constitucional da segurança no emprego implica a obrigatoriedade de adoção da reintegração pelo legislador ordinário. Primeiramente, cumpre ressaltar que esta solução legal foi aprovada antes da entrada em vigor da CRP de 1976, por isso e em bom rigor, o que se deverá aferir é se a manutenção do direito à reintegração até aos dias de hoje continuou a corresponder a uma mera opção do legislador ou se, pelo contrário, passou a ser uma imposição constitucional<sup>14</sup>.

Antes de mais, dir-se-á que a cominação da invalidade do despedimento ilícito surge como consequência da vertente positiva do art. 53.º da CRP<sup>15</sup>, uma vez que a efetividade da proibição constitucional em jogo dependerá da consagração de um sistema que assegure a

---

<sup>12</sup> Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, “Anotação ao artigo 53.º”, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

<sup>13</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efetiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, dissertação de Mestrado, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 1988, p. 28.

<sup>14</sup> Cfr. ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano 54, n.º 1/3, 2013, Coimbra, Almedina, p. 178 e 179.

<sup>15</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efetiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, cit., p. 28.

ineficácia de um despedimento arbitrário. Deste modo, podemos afirmar que o que decorre da CRP é a invalidade do despedimento sem justa causa<sup>16</sup>. Esta, por sua vez, é que traz associada a possibilidade de reintegração.

Quanto a esta possibilidade, PEDRO FURTADO MARTINS<sup>17</sup> começa por afirmar que “talvez seja de admitir que a tutela reintegratória é a única compatível com a qualificação do direito à segurança no emprego como direito fundamental”, uma vez que estes direitos devem, em princípio, ser tutelados pelo meio mais eficaz que o sistema dispõe e a reintegração é, através de uma lógica de estabilidade real, o único mecanismo que reconstitui uma situação de facto que juridicamente não cessou.

Contudo, neste plano surge a contraposição com a tutela ressarcitória e a possibilidade da ilicitude de um despedimento imotivado não implicar a ineficácia do mesmo, podendo, deste modo, produzir o efeito extintivo do contrato de trabalho e a segurança no emprego ser alcançada por via da estabilidade obrigacional, através da consagração de esquemas indemnizatórios adequados com carácter compensatório para o trabalhador e punitivo para o empregador. Pense-se precisamente nos casos em que a relação entre trabalhador e empregador se deteriora durante a pendência da ação de impugnação do despedimento, passando a reintegração a ser uma solução insustentável, não representado, por isso, segurança no emprego; ou nas microempresas onde os elementos pessoais da relação de trabalho são mais preponderantes e a imposição da manutenção do vínculo jurídico contra a vontade de um dos sujeitos pode traduzir-se numa violação inaceitável de outros direitos igualmente dignos de tutela<sup>18</sup>. Neste sentido, defender perentoriamente a reintegração como o meio mais eficaz para a tutela da segurança no emprego é um entendimento exagerado<sup>19</sup> que demonstra falta de sensibilidade para a realidade e especificidade das relações laborais.

Assim, no seguimento desta contraposição, PEDRO FURTADO MARTINS<sup>20</sup>, com quem concordamos, conclui que a proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa

---

<sup>16</sup> Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *cit.*, pp. 12 e 13 e BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Lisboa, Rei dos Livros, 2018, p.874.

<sup>17</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efetiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, *cit.*, pp.27 e 28.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p.28.

<sup>19</sup> Cfr. ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, pp.184 a 188.

<sup>20</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efetiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, *cit.*, p. 26, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 524, a propósito da consagração da exclusão da

não implica a consagração da invalidade e conseqüente reintegração como solução única, mas antes implica a consagração, como regra geral, de um sistema que privilegie as formas de tutela reintegratória em detrimento de meios puramente ressarcitórios, sob pena de se esvaziar o conteúdo essencial do art. 53.º da CRP. Uma vez que, se assim não fosse, e se admitíssemos a tutela ressarcitória como suficiente, estaríamos a permitir que de facto o empregador alcançasse o efeito que pretendia - a extinção do contrato de trabalho - mediante um meio expressamente proibido pela CRP, apenas a troco de uma indemnização paga ao trabalhador. Mais se acrescenta que, por esta via, estaríamos a afastar-nos por completo do regime dos atos negociais contrários à lei expresso no art. 280.º do CC.

Face ao exposto e para concluir, entendemos que o art. 53.º da CRP impõe a consagração de meios adequados para a salvaguarda da segurança no emprego, que, como vimos, não é necessariamente a reintegração. Todavia, nos casos em que esta é viável, representa o essencial da proteção do trabalhador despedido ilicitamente por lhe permitir, através da estabilidade real, recuperar a concreta posição contratual que teria se não fosse o despedimento ilícito. Assim, defendemos que o art. 53.º da CRP implica que o legislador ordinário privilegie este tipo de tutela, contudo, não deverá descartar as hipóteses em que, no caso concreto, a reintegração não se apresenta como a mais protetora da segurança no emprego. Com efeito, é ainda constitucionalmente admissível que a reintegração seja excepcionalmente afastada nas situações em que se apresente como atentatória de outros direitos fundamentais, como por exemplo a integridade física do trabalhador ou a iniciativa privada e a liberdade de empresa, cedendo nestes casos a estabilidade do emprego.

### **1.3. Conteúdo da obrigação de reintegrar**

A questão que se coloca neste ponto é saber em que consiste a condenação na reintegração, uma vez que, ao definir o conteúdo desta se esclarece em que obrigações concretas o empregador incorre e permite aferir melhor as situações de incumprimento da obrigação de reintegração.

Do que resulta do art. 389.º, n. º1, al. b) parece que, para o empregador se desonerar da sua obrigação de reintegração, basta o acolhimento do trabalhador no mesmo estabelecimento

---

reintegração a pedido do empregador (art. 392.º), acompanhado por JOÃO LEAL AMADO “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436º a 440º do CT)”, *Revista do Ministério Público*, ano 27, n.º105, 2006, Lisboa, p. 20.

com respeito pela categoria<sup>21</sup> e antiguidade. Contudo, veremos que não é assim tão simples, havendo a necessidade de abordar outras duas questões: a autonomia ou não da obrigação de reintegrar face ao contrato de trabalho e a sua eventual correspondência ao dever de ocupação efetiva.

### 1.3.1. Eventual autonomia face ao contrato de trabalho

Por forma a definir o conteúdo da obrigação de reintegrar, é elucidativo pensar, no sistema seguido pelo legislador para definir os efeitos do despedimento ilícito no período posterior à anulação do mesmo<sup>22</sup>, com efeito verificamos que a solução legislativa assenta na dicotomia entre duas alternativas: ou se verifica a manutenção do vínculo jurídico-laboral como se nunca tivesse cessado, ou este se extingue, seja por vontade do trabalhador, seja por decisão do Tribunal. Por aqui se vê que a intenção do legislador foi a de manter a plenitude dos efeitos do contrato de trabalho, apenas não se verificando esta manutenção nos casos de substituição pela indemnização<sup>23</sup>.

Assim, o direito à reintegração sem prejuízo da categoria e da antiguidade corresponde ao direito à manutenção da relação de trabalho. PEDRO FURTADO MARTINS é o autor que mais se tem debruçado sobre esta matéria e afirma que a reintegração mais não é do que a declaração judicial de manutenção do contrato de trabalho<sup>24</sup>, subsistindo, assim, o vínculo jurídico entre as partes. Tal significa, do ponto de vista do trabalhador, a salvaguarda da sua posição contratual e, do ponto de vista do empregador, o ressurgir de todas as obrigações que decorriam da vigência do contrato, respeitando os direitos e garantias do trabalhador.

Se assim é, uma vez que acompanhamos este entendimento, significa que a condenação na reintegração não cria novos direitos e deveres para as partes, porque, equivalendo esta à manutenção do contrato de trabalho, os efeitos daquela corresponderão aos efeitos do próprio contrato. Assim, é possível concluir que a condenação na reintegração não é fonte de direitos e deveres para as partes, a fonte das obrigações que decorrem daquela condenação é o próprio contrato<sup>25</sup>, por isso, o empregador não vê a sua posição jurídica onerada com novos deveres.

---

<sup>21</sup> *Cfr.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, 2019, p. 713.

<sup>22</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 506.

<sup>23</sup> Casos previstos nos arts. 391.º e 392.º que serão abordadas *infra* no Capítulo II.

<sup>24</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, pp. 506 e 507.

<sup>25</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, “Despedimento ilícito e reintegração do trabalhador”, *RDES*, Lisboa, 1998, n.º3/4, p.513.

Face ao exposto, e considerando que a condenação na reintegração não tem outro sentido senão o de promover a reposição do funcionamento do contrato de trabalho, não se encontram fundamentos para atribuir à condenação na reintegração efeitos autónomos relativamente aos efeitos do contrato de trabalho na sua vigência normal<sup>26</sup>, assim, a reintegração não tem autonomia face ao contrato de trabalho.

Até agora analisámos o significado jurídico da obrigação de reintegração, contudo, para além do plano jurídico, também há necessidade de mencionar os efeitos a nível prático, porque não podemos esquecer que durante o período entre o despedimento ilícito e a declaração judicial de ilicitude deste, o despedimento produziu efeitos e houve, de facto, uma quebra na relação laboral por virtude do afastamento do trabalhador, pelo que há necessidade de adotar determinadas medidas que visem a reposição da situação que existiria se não tivesse ocorrido o despedimento.

Neste sentido, é necessário fazer aquilo a que BERNARDO LOBO XAVIER chama *operações materiais necessárias à reconstituição do vínculo*<sup>27</sup>, que incluem, designadamente, a inclusão do trabalhador nas folhas de vencimento, a sua reinserção na Segurança Social, para efeitos de descontos, a sua cobertura pelo seguro de acidentes de trabalho e restantes serviços sociais, facultar-lhe o acesso às instalações da empresa e até mesmo os instrumentos necessários à execução da prestação de trabalho.

Atendendo que a lei exige que a reintegração se faça sem prejuízo da antiguidade do trabalhador, significando isto que o tempo decorrido entre o despedimento e a declaração de ilicitude do mesmo releva para a antiguidade daquele, estas operações materiais podem ir para além da mera readmissão do trabalhador na empresa e do pagamento da contrapartida do trabalho. Com efeito, o cômputo do período entretanto decorrido na antiguidade do trabalhador tem repercussões práticas na reconstrução da carreira deste, nomeadamente nos casos em que exista um sistema de progressões automáticas por antiguidade. Nestes casos, se com o tempo decorrido na pendência da ação o trabalhador adquire as condições de antiguidade para progredir na carreira, no momento da reintegração deverá ser colocado na categoria profissional a que tem direito em função da antiguidade<sup>28</sup>, podendo tal significar até um acréscimo salarial.

---

<sup>26</sup> Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 714.

<sup>27</sup> Cfr. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 882.

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 881.

Assim, as operações materiais levadas a cabo pelo empregador devem ser adequadas a colocar o trabalhador na posição em que estaria se o despedimento não tivesse ocorrido.

Face à necessidade de adoção de medidas repositórias do vínculo para que o contrato retome a sua normal execução, pergunta-se, então, se a reintegração será mais do que o mero reconhecimento judicial da manutenção do contrato de trabalho, acabando por incluir também estas operações materiais. Para efeitos de resposta, cumpre esclarecer que, na vertente prática, a reintegração inclui efetivamente a realização destas operações<sup>29</sup>. Contudo, do ponto de vista jurídico, estas operações materiais não conferem à reintegração autonomia face ao contrato de trabalho, uma vez que, apesar de contribuírem para o cumprimento do dever de reintegração, mais não são do que um mero efeito da invalidade do despedimento e consequente manutenção do contrato<sup>30</sup>. É no seguimento do despedimento ter produzido efeitos até à sua anulação e esta determinar que tudo se passe como se aquele nunca tivesse existido que as operações materiais se tornam obrigatórias, na medida em que são elas que na prática repõem o vínculo jurídico. Todavia, a fonte destas operações não é a declaração de invalidade do despedimento, mas sim o próprio contrato de trabalho<sup>31</sup>, porque é a vigência deste que impõe ao empregador a adoção de tais medidas, para que a execução daquele seja possível e o trabalhador seja colocado na situação em que estaria se não fosse o despedimento.

Em suma, o facto de a reintegração se traduzir na manutenção do contrato de trabalho não inviabiliza a necessidade de o empregador adotar medidas necessárias à reposição material do vínculo. Aliás até reforça essa necessidade, porque, conforme salienta PEDRO FURTADO MARTINS<sup>32</sup>, a manutenção do contrato de trabalho pressupõe que o empregador pratique os atos materiais indispensáveis para que o vínculo possa ser normalmente executado.

### **1.3.2. Eventual correspondência ao dever de ocupação efetiva**

Esclarecida a questão de que com a reintegração as partes ficam investidas nas mesmas posições jurídicas ativas e passivas em que já se encontravam antes do despedimento, fica mais fácil de compreender a sua possível relação com o dever de ocupação efetiva.

---

<sup>29</sup> Cfr. ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p. 199.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 200.

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 199.

<sup>32</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 509.

Antes de mais, esta questão é levantada porque por vezes se associa a condenação na reintegração a uma obrigação de continuar a dar trabalho, potenciando que se confunda a obrigação de reintegração com o dever de ocupação efetiva.

Antes da consagração expressa do dever do empregador de não obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho no nosso ordenamento juslaboral, esta assimilação entre reintegração e dever de ocupação efetiva começava por ser incorreta por partir do princípio que existia um direito a trabalhar, aspeto que não estava, de todo, resolvido no nosso ordenamento jurídico<sup>33</sup>. Assim, à data, e conforme defendeu PEDRO FURTADO MARTINS<sup>34</sup> na altura, esta era uma forma incorreta de fundamentar o direito à ocupação efetiva, uma vez que o fazia depender do regime dos despedimentos. O raciocínio devia ser precisamente o oposto, dizer que a reintegração corresponde a uma ordem dada ao empregador de dar trabalho ao trabalhador ilicitamente despedido, depende da demonstração prévia de que no nosso ordenamento jurídico vigora tal direito.

Com o art. 129.º, n.º 1, al. b) esta questão prévia ficou resolvida, uma vez que, com a consagração expressa do dever do empregador de não obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, se eliminou qualquer dependência lógica deste com o regime dos despedimentos, sendo, deste modo, um valor tutelado autonomamente pelo nosso ordenamento juslaboral<sup>35</sup>. Este dever de ocupação efetiva consiste em, salvo motivo que o justifique, proporcionar os meios necessários ao cumprimento da prestação laboral, fornecendo-lhe trabalho e recebendo esse mesmo trabalho<sup>36</sup>.

Apesar de existir no nosso ordenamento jurídico preocupação com a ocupação efetiva dos trabalhadores, a assimilação entre reintegração e ocupação efetiva continua a não fazer sentido<sup>37</sup>. Para melhor compreender esta posição retomemos o que foi dito anteriormente

---

<sup>33</sup> O dever de ocupação efetiva não teve expressão normativa durante a vigência da LCCT, apenas surgiu com o CT 2003.

<sup>34</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efetiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, cit., p. 153.

<sup>35</sup> Hoje em dia, o que se discute na doutrina é saber se o dever de ocupação efetiva é de facto um dever, ou se será antes um ónus do empregador. Não abordaremos este ponto doutrinário por não ser esse o objeto do presente trabalho. A questão aqui prende-se antes com saber se o dever de ocupação efetiva e a reintegração são figuras equivalentes, independentemente de aquele ser um verdadeiro dever ou não.

<sup>36</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 509.

<sup>37</sup> Neste sentido, veja-se PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 509; ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”,

quanto à reintegração não ter autonomia face ao contrato de trabalho, pois aí ficou claro que a condenação na reintegração consistia no reconhecimento judicial da manutenção do contrato, renascendo o feixe de obrigações contratuais do empregador que já existia antes do despedimento, ou seja, verifica-se a repriminção dos efeitos do contrato sem exceder os limites do próprio contrato. Nesta linha, e sendo o dever de ocupação efetiva um dos deveres do empregador durante a execução do contrato, este é apenas mais um dever que o empregador tem de cumprir em consequência da retoma do contrato de trabalho.

A obrigação imposta ao empregador em virtude da condenação na reintegração é a de cumprir o contrato em todas as suas dimensões, pelo que, para além de ter a obrigação de dar trabalho, tem também a de remunerar, por exemplo. Aliás, se o empregador ocupar o trabalhador, facultando-lhe os meios necessários para a execução da prestação de trabalho, mas não o remunerar, não cumpre por completo a obrigação de reintegrar, por não estar a cumprir o contrato na sua plenitude. Com este exemplo fica bastante clara a ideia de que o dever de ocupação efetiva e a reintegração não são realidades equivalentes.

## **2. Oposição à reintegração**

Analisaremos agora o regime das soluções alternativas à reintegração, separadamente, com o objetivo de esclarecer os seus contornos e demonstrar a sua viabilidade face à solução regra.

### **2.1. Indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador**

O art. 391.º, n.º 1 consagra a possibilidade de o trabalhador optar por uma indemnização em substituição da reintegração, dependendo esta de vários fatores, nomeadamente da retribuição base e diuturnidades auferidas pelo trabalhador, da antiguidade deste e do grau de ilicitude do despedimento<sup>38</sup>.

---

*cit.*, p. 201; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 881; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 714; PAULA ELISABETE HENRIQUES BARBOSA, *Da ilicitude do despedimento por justa causa e as suas consequências legais*, Lisboa, AAFDL, 2007, p. 61.

<sup>38</sup> O grau de ilicitude do despedimento afere-se por referência à ordenação consagrada no art. 381.º. Por aqui se vê que há despedimentos mais ilícitos que outros, sendo os fundamentos previstos neste artigo uma verdadeira hierarquia de valorizações negativas dos atos extintivos unilaterais do empregador - Neste sentido, *cf.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 720.

Para que, de facto, se verifique esta substituição é necessário que o trabalhador a requeira, por isso, caso este na ação de impugnação do despedimento não opte expressamente pela indemnização, limitando-se a pedir a declaração de ilicitude do despedimento, o Tribunal terá de condenar o empregador na reintegração, caso a ação venha a proceder<sup>39</sup>. O mesmo se verifica se o trabalhador formular um pedido alternativo e, até ao termo da discussão em audiência final, não optar pela indemnização. Por aqui se vê que a reintegração para além de ser a solução regra no regime dos despedimentos ilícitos, é também o regime supletivo legal<sup>40</sup>.

Face a esta necessidade de pedido exposto, o trabalhador deve fazê-lo até ao termo da discussão em audiência final. O legislador fixou o momento processual mais tardio como limite para a escolha do trabalhador precisamente porque é no decurso do processo judicial que o trabalhador ganha uma noção mais exata dos inconvenientes, e até mesmo dos obstáculos, que poderá encontrar em caso de reintegração<sup>41</sup>.

Sendo a indemnização uma alternativa à reintegração, cumpre saber se são verdadeiras obrigações alternativas.

As obrigações alternativas estão consagradas no art. 543.º do CC e caracterizam-se por existirem duas ou mais prestações possíveis, de natureza diferente, exonerando-se o devedor com a mera realização de uma delas, aquela que vier a ser designada por escolha. Logo por aqui se vê que a reintegração e a indemnização não são verdadeiras obrigações alternativas, porque o empregador não está, *ab initio*, vinculado a estas duas prestações, ficando desonerado se cumprir uma delas. A sua vinculação à obrigação de pagar a indemnização só surge se o trabalhador expressar a sua intenção nesse sentido até ao termo da discussão em audiência final.

Pelo exposto, vemos que estamos perante uma obrigação simples cujo objeto é só uma prestação, a reintegração. Contudo, o legislador permitiu ao trabalhador que escolhesse outra prestação em substituição daquela. Deste modo, e bom rigor, caímos na definição de obrigação com faculdade alternativa por parte do credor<sup>42</sup>, que contempla os casos em que o direito do

---

<sup>39</sup> *Cfr.* ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p.213

<sup>40</sup> *Cfr.* ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p.213 e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 521.

<sup>41</sup> *Cfr.* ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p. 216.

<sup>42</sup> Neste sentido, Ac. do STJ de 21/02/2006, Proc. n.º 05S3639, Sousa Peixoto, ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p.214 e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 522.

credor apenas abrange uma prestação, por isso, já determinada, ainda que esta possa ser substituída.

Uma outra questão que a relação entre a indemnização e a reintegração levanta é saber se aquela continua a ser possível quando o contrato cessa definitivamente durante a pendência da ação de impugnação do despedimento por um outro facto extintivo, como por exemplo a caducidade por morte do trabalhador ou a reforma, por idade ou invalidez.

Quando se verifica um destes factos extintivos, a reintegração deixa de ser possível, questionando-se se, ainda assim, há lugar à condenação do empregador no pagamento da indemnização. Por outras palavras, o que se pretende aferir é se a indemnização consagrada no art. 391.º é funcionalmente dependente da reintegração, na medida em que não sendo esta possível, a outra também não o será.

A resposta do STJ<sup>43</sup> nos vários casos em que foi defrontado com esta questão, bem como da maioria da doutrina<sup>44</sup>, foi negativa<sup>45</sup> com base na falta de autonomia da indemnização face à reintegração e na definição dos efeitos da ilicitude do despedimento no período a seguir à sentença como uma obrigação única, a reintegração, sendo a indemnização apenas uma faculdade de substituição. Assim, e atendendo ao regime das obrigações com faculdade alternativa, extinta a prestação determinada, a faculdade alternativa também se extingue, uma vez que a segunda só é possível em substituição da primeira. Deste modo, se não é possível verificar-se a reintegração, também não é possível substituí-la, pelo que a opção indemnizatória supõe a possibilidade reintegratória, numa lógica de dependência funcional.

---

<sup>43</sup> Alguns exemplos de Acs. do STJ sobre esta matéria: 16/05/2001, José Mesquita, 21/02/2006, Proc. n.º 05S3639, Sousa Peixoto e 4/05/2011, Proc. n.º 444/06.4TTSNT.L1.S1, Fernandes da Silva.

<sup>44</sup> Entre os quais PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 545, JOÃO LEAL AMADO, “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436º a 440º do CT)”, cit., pp. 39 e 40 e ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, cit., p. 218.

<sup>45</sup> Em sentido contrário, afirmando a manutenção do direito à indemnização, *cf.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 720 e Ac. do TRL, de 26/02/2014, Proc. n.º 263/11.6TTBRR.L1-4, José Eduardo Sapateiro. O autor aqui mencionado assume tal posição, primeiramente, por entender que a tese maioritária priva o trabalhador de um direito por razões que serão sobretudo decorrentes da demora na apreciação judicial do despedimento e, em segundo lugar, porque compara esta indemnização com a compensação do art. 366.º, sendo a cessação definitiva do contrato que gera o direito do trabalhador a ser compensado pela sua antiguidade.

### 2.1.1. Irrevogabilidade da opção pela indemnização

Uma vez exercido o direito de opção, cumpre saber se o trabalhador pode voltar atrás para alterar a sua posição. O entendimento tem sido no sentido da irrevogabilidade da decisão<sup>46/47</sup>, posição que acompanhamos por aderirmos ao critério fixado pelo Ac. do TRL de 22/05/2013: “*é de considerar irrevogável a opção que tenha sido feita pelo trabalhador, desde que tenha sido levada ao conhecimento do empregador*”<sup>48</sup>. Isto porque o legislador dá a possibilidade ao trabalhador de substituir a prestação regra pela indemnização, ou seja, concede-lhe um direito a optar, o que não significa que ele possa ao longo do processo fazer várias opções até ao momento último da discussão em audiência final. Assim, uma vez exercido o direito de opção de forma expressa, inequívoca e levada ao conhecimento do empregador, a opção será irrevogável, porque o direito facultado pela lei substantiva já foi exercido.

A irrevogabilidade da opção do trabalhador não tem respaldo no âmbito do processo especial de impugnação da regularidade e ilicitude do despedimento<sup>49</sup>, na medida em que, apesar do pedido genérico contido no formulário, que nos termos do art. 98.º-C, n.º1 do CPT desencadeia tal ação, incluir a condenação na reintegração, este não consagra uma verdadeira opção por esta solução<sup>50</sup>. Por isso, o direito a optar pela indemnização não se encontra ainda exercido, sendo deferido para momento processual posterior. Com efeito, se o trabalhador não pretender ser reintegrado, a opção pela indemnização deve ser feita na contestação, ainda que o art. 98.º-L do CPT não o preveja, ou em requerimento apresentado posteriormente até ao termo da discussão em audiência final<sup>51</sup>. Contudo, na sequência do exposto *supra*, uma vez feita a opção num destes momentos, a escolha torna-se irrevogável.

Mais se acrescenta que a particularidade de o pedido contido no formulário não encerrar a opção definitiva pela reintegração não colide com quaisquer direitos do empregador, uma vez

---

<sup>46</sup> Neste sentido *cf.* Ac. do TRL de 22/05/2013, Proc. n.º 521/11.0TTCSC.L1-4, Jerónimo Freitas, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 522, por aplicação neste contexto da regra do art. 542.º, n.º 1 e 549.º do CC e JOÃO LEAL AMADO, “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436º a 440º do CT)”, *cit.*, p. 28.

<sup>47</sup> Em sentido contrário *cf.* ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p.216, por só haver lugar à tutela das expectativas do empregador quanto à opção do trabalhador a partir do termo da discussão em audiência final.

<sup>48</sup> *Cfr.* Ac. do TRL de 22/05/2013, Proc. n.º 521/11.0TTCSC.L1-4, Jerónimo Freitas.

<sup>49</sup> *Cfr.* ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p. 217 e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 522.

<sup>50</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 522.

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 521.

que a sua possibilidade de oposição à reintegração não é posta em causa, precisamente porque o art. 98.º-J, n. 2º do CPT prevê que quando o empregador se pretenda opor à reintegração do trabalhador deve fazê-lo no articulado de motivação do despedimento.

No âmbito do processo declarativo comum a questão da irrevogabilidade surge desde logo na petição inicial apresentada pelo trabalhador, na medida em que o art. 60.º-A, n. 1º do CPT prevê que a oposição do empregador à reintegração deve ser deduzida na contestação. Esta regra aponta para a preclusão da possibilidade de oposição à reintegração em momento posterior à contestação. Por isso, se o trabalhador tiver optado pela indemnização na petição inicial e só depois da contestação alterar a sua escolha, preferindo agora a reintegração, o empregador estará processualmente impedido de se opor a tal escolha, uma vez que o momento processual legalmente previsto para tal já passou. Deste modo, a regra processual prevista no artigo em análise corrobora a irrevogabilidade da escolha da indemnização nas ações com processo declarativo comum, porque se assim não fosse estaríamos perante uma situação de violação de lei substantiva<sup>52</sup>, nomeadamente do art. 392.º. Neste seguimento, o que acaba por acontecer neste tipo de ações é a formulação na petição inicial de um pedido alternativo, anunciando que a escolha entre reintegração e indemnização se fará mais tarde, desde que feita até ao termo da discussão em audiência final<sup>53</sup>.

### **2.1.2. Efeitos da opção pela indemnização**

Com a opção pela indemnização, o trabalhador põe termo definitivamente à relação laboral, uma vez que exclui a reintegração enquanto declaração judicial de manutenção do contrato de trabalho. Todavia, a extinção do contrato de trabalho nestes casos não tem a sua fonte no ato de despedimento porque este é inválido e ineficaz, não produzindo o seu efeito extintivo<sup>54</sup>. Nas palavras de PEDRO FURTADO MARTINS<sup>55</sup>, com as quais concordamos, estamos perante um caso especial de resolução do contrato de trabalho com justa causa e por

---

<sup>52</sup> Cfr. ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p. 216 e 217.

<sup>53</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 521.

<sup>54</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efetiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, *cit.*, p. 145

<sup>55</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 541.

iniciativa do trabalhador<sup>56</sup>. Trata-se de uma cessação com justa causa porque a extinção do contrato fica a dever-se a um ato ilícito do empregador, que potencia o desinteresse do trabalhador na continuação da relação laboral e acaba por motivar a decisão deste.

Quanto à produção de efeitos da opção do trabalhador pela indemnização, o entendimento tem sido o de que se produzem com o trânsito em julgado da decisão judicial que declare a ilicitude do despedimento<sup>57</sup>.

A adoção deste momento temporal resulta, desde logo, do regime da invalidade do despedimento<sup>58</sup> uma vez que a cessação do contrato, promovida pela opção pela indemnização, depende de uma decisão do Tribunal que declare o despedimento ilícito, porque a relação laboral interrompida por este só pode cessar definitivamente por iniciativa do trabalhador depois de *ressuscitada* por aquela declaração judicial, visto que até este momento o contrato não se encontra em vigor.

Acresce que o trânsito em julgado da decisão judicial que declare a ilicitude do despedimento é o momento até ao qual a lei, nos arts. 390.º, n.º 1 e 391.º, n.º 2, manda atender para efeitos de fixação dos salários intercalares e definição da antiguidade relevante para efeitos de cálculo do valor de indemnização em substituição da reintegração a pagar<sup>59</sup>. Por isso, se não considerássemos o contrato extinto definitivamente na data do trânsito em julgado, mas antes na data da sentença que condenou o empregador no pagamento da indemnização<sup>60</sup>, verificaríamos, caso o empregador recorresse dessa decisão, que o contrato já se encontrava definitivamente extinto por via da sentença que conheceu a indemnização em substituição da reintegração, mas a antiguidade para efeitos de cálculo do valor a pagar ainda se continuava a contar, porque o relevante para este efeito é o tempo decorrido até ao trânsito em julgado da

---

<sup>56</sup> Em sentido diverso *cf.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *cit.*, p. 21, qualificando esta situação extintiva como uma forma atípica ou inominada de extinção do contrato de trabalho ou até mesmo um caso de caducidade não previsto no art. 343.º.

<sup>57</sup> Este entendimento está previsto no AUJ n.º 1/2004, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/jurisprudencia/1-2004-241182>.

<sup>58</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 541.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

<sup>60</sup> Como defende SÓNIA DE CARVALHO, “A opção pela indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador e o direitos aos salários intercalares em caso de recurso”, *cit.*, p. 233, por entender que o resultado dos recursos aos tribunais superiores não repristina o contrato para momento posterior da decisão que julgou procedente o pedido de indemnização em substituição da reintegração, uma vez que tal recurso só fará uma de duas coisas: ou confirma a decisão de 1.ª instância, mantendo-se, por isso, a cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, ou revoga a decisão de 1.ª instância não considerando o despedimento ilícito, cessando, assim, o contrato no momento do despedimento, não havendo, por isso, lugar aos efeitos dos arts. 389.º e 390.º.

decisão judicial. Tal seria inadmissível porque a antiguidade deixa de ter existência jurídica com a cessação do contrato de trabalho.

## **2.2. Indemnização em substituição da reintegração a pedido do empregador**

A possibilidade de o empregador se opor à reintegração em determinadas circunstâncias surgiu no CT de 2003 e está hoje consagrada no art. 392.º, n. º1, apontando a sua inserção sistemática para a aplicação deste instituto a todas as modalidades de despedimento ilícito<sup>61</sup>.

A faculdade do empregador de afastar a reintegração existe em casos especiais que estão limitados, tanto por pressupostos positivos, como por negativos. Os primeiros dizem respeito às situações em que a oposição à reintegração é admitida e os segundos às situações em que tal possibilidade está excluída. Para além desta limitação, o afastamento da reintegração depende, acima de tudo, de uma decisão do Tribunal nesse sentido, pelo que não basta o empregador peticionar o afastamento da reintegração para que a relação laboral cesse, é necessário que os fundamentos por si apresentados, de que o regresso do trabalhador será gravemente prejudicial para o desenvolvimento da atividade empresarial, convençam o Tribunal disso mesmo. Por aqui se vê que, apesar da exclusão da reintegração não operar oficiosamente e depender sempre de um ato de vontade do empregador, a cessação do vínculo laboral por esta via fica sempre a dever-se a uma decisão judicial. Neste seguimento, é possível qualificar o facto extintivo como resolução judicial<sup>62/63</sup>.

Independentemente da qualificação do facto extintivo, a relação laboral com a procedência dos fundamentos e dos pressupostos de aplicação deste regime cessa, determinando tal facto o agravamento da indemnização, nos termos do art. 392.º, n. º3.

---

<sup>61</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 526.

<sup>62</sup> Neste sentido, *cfr.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 718, BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 884 e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 544.

<sup>63</sup> No sentido da cessação do vínculo laboral se qualificar como uma resolução invocada pelo empregador, uma vez que a decisão do Tribunal apenas valida a anterior decisão do empregador de cessar o vínculo laboral, *cfr.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, *Estudos em homenagem ao Professor António Motta Veiga*, 2007, Coimbra, Almedina, p. 286.

Sendo esta possibilidade um ónus do empregador, a invocação dos fundamentos para a oposição deve ser feita em momento processual adequado, sob pena de já não poder ser exercido. Com efeito, este momento varia consoante o tipo de processo.

Na ação de impugnação da regularidade e ilicitude do despedimento, o empregador deverá requerer a oposição à reintegração logo no seu articulado, nos termos do art. 98.º-J, n.º2 do CPT. O trabalhador poderá pronunciar-se sobre os motivos invocados pelo empregador na contestação ao abrigo do art. 98.º-L do CPT, com a particularidade de que, se não contestar os factos justificativos da oposição à sua reintegração, têm-se por confessados nos termos do n.º2 do mesmo artigo. Acresce que tem aplicação nesta sede o art. 342.º do CC e o ónus da prova dos requisitos negativos deste instituto recai sobre o trabalhador, na medida em que são factos impeditivos do direito à oposição do empregador<sup>64</sup>, deste modo, deverá ser neste momento processual que aquele demonstra a ocorrência de uma situação de exclusão desta prerrogativa do empregador.

Já nas ações que sigam o processo declarativo comum, a oposição é deduzida na contestação, conforme consta do art. 60.º-A, n.º1 do CPT. Pela segunda parte deste mesmo artigo vemos que esta possibilidade de oposição na contestação apenas existe para os casos em que o trabalhador tenha, desde logo, na petição inicial optado pela reintegração ou tenha formulado um pedido alternativo, precisamente porque nos casos em que o trabalhador tenha optado pela indemnização logo na petição inicial é escusado que o empregador se oponha a uma situação que o trabalhador afastou à partida. Nestes casos de oposição admite-se que o trabalhador conteste no prazo de 10 dias, nos termos do art. 60.º-A, n.º2 do CPT, para que possa contraditar o pedido<sup>65</sup>.

Quanto às ações de impugnação do despedimento coletivo, o art. 156.º do CPT nada diz sobre a oposição do empregador à reintegração, pelo que terá de se aplicar a regra geral do art. 60.º-A do CPT, uma vez que estas ações dizem respeito a um processo especial e se aplicam subsidiariamente as regras do processo declarativo comum.

Ainda quanto ao momento processual adequado para o empregador deduzir oposição à reintegração do trabalhador, questiona-se se este o pode fazer ainda em sede cautelar no âmbito da sua oposição à suspensão do despedimento, requerida pelo trabalhador nos termos do art.

---

<sup>64</sup> *Cfr.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, *cit.*, p. 278.

<sup>65</sup> *Ibidem*, p. 536.

34.º, n.º1 do CPT. O entendimento da jurisprudência<sup>66</sup> tem sido no sentido afirmativo<sup>67</sup>, com base no seguinte argumento: a suspensão do despedimento enquanto providência cautelar antecipatória pretende paralisar provisoriamente o efeito extintivo de um despedimento alegadamente ilícito, por isso, o seu decretamento determina a reposição da relação jurídico-laboral em situação idêntica à que se encontrava antes do despedimento, adquirindo o trabalhador o direito à perceção regular da sua retribuição e à imediata reintegração<sup>68</sup>. Estando em causa uma antecipação, ainda que provisória, da ação principal de impugnação do despedimento e sendo possível que esta não culmine na reintegração do trabalhador verificados os pressupostos do art. 392.º, por maioria de razão não pode o procedimento cautelar produzir tal efeito. Até porque, conforme salienta JOANA VASCONCELOS<sup>69</sup>, se assim não fosse, o uso desta prerrogativa na ação principal perdia efeito útil na medida em que, tendo o trabalhador retomado a sua atividade na sequência do decretamento da suspensão do despedimento, dificilmente se convenceria o juiz de que o regresso do trabalhador era gravemente prejudicial para o desenvolvimento da atividade empresarial.

Assim, caso haja um requerimento de suspensão do despedimento, o empregador pode logo na oposição a esse procedimento opor-se à reintegração do trabalhador nos mesmos termos que o faria na ação principal, e caso o Tribunal conclua pela probabilidade séria da existência, nos termos do art. 392º, de fundamento de oposição à reintegração, fica a suspensão do despedimento limitada a um dos seus efeitos, o pagamento da retribuição<sup>70</sup>. Claramente que, nestes casos, depois em sede da ação principal o empregador terá de deduzir atempadamente a sua oposição à reintegração, sob pena de deixar de se justificar a tutela dessa prerrogativa em sede cautelar<sup>71</sup>.

---

<sup>66</sup> *Cfr.* Ac. do TRL de 24/01/2007, Proc. n.º 6911/2006, Seara Paixão e Ac. do TRP de 28/06/2010, Proc. n.º 168/10, Paula Leal de Carvalho.

<sup>67</sup> Entendimento seguido por JOANA VASCONCELOS, “Sobre os efeitos da providência cautelar de suspensão de despedimento”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte 1, Nova Causa, Vila Nova de Famalicão, 2017, pp.612 a 614 e ALBERTINA PEREIRA “O impacto do Código de Processo Civil no Código de Processo de Trabalho (alguns aspetos)”, *O novo Processo Civil - Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho*, caderno IV, CEJ, Lisboa, 2013, p. 55.

<sup>68</sup> Esta não resulta do art. 39.º, n.º2 do CPT, contudo o entendimento que melhor se coaduna com a *ratio* da suspensão do despedimento é o de que a reintegração é um dos seus efeitos, uma vez que o cerne desta providência é a retoma da eficácia do contrato de trabalho, ressurgindo as obrigações principais dele emergente: por um lado, a prestação de trabalho do trabalhador e, por outro lado, o dever retributivo do empregador. Para que ambas sejam possíveis, é necessário considerar a reintegração como um efeito desta providência. Neste sentido, *cfr.* JOANA VASCONCELOS, “Sobre os efeitos da providência cautelar de suspensão de despedimento”, *cit.*, p. 611.

<sup>69</sup> *Ibidem*, pp. 612 e 613.

<sup>70</sup> Neste sentido, *cfr.* Ac. do TRP de 28/06/2010, Proc. n.º 168/10, Paula Leal de Carvalho.

<sup>71</sup> *Cfr.* Ac. do TRP de 28/06/2010, Proc. n.º 168/10, Paula Leal de Carvalho.

### 2.2.1. Pressupostos de aplicação

A oposição à reintegração pelo empregador só opera em casos específicos, determinados pela lei: despedimentos realizados em microempresa e despedimentos de trabalhadores que ocupem cargos de direção ou de administração, independentemente do número de trabalhadores da empresa onde estavam inseridos. Exige-se o enquadramento num destes casos precisamente porque este instituto está condicionado à demonstração de que, por determinado facto, o regresso do trabalhador acarreta prejuízo e perturbação graves para o funcionamento da empresa e é nas situações contempladas por aqueles dois pressupostos que tal se verifica com maior expressão. Vejamos.

Numa microempresa, quando comparada com a realidade de uma pequena, média ou grande empresa, a proximidade entre trabalhadores e entre trabalhador e empregador é muito maior, pelo que a relação também será mais intensa. Assim, a exigência deste requisito, que não é mais do que um dado objetivo aferido nos termos do art. 100º<sup>72</sup>, é perfeitamente justificável<sup>73</sup>, porque, atendendo à proximidade e intensidade das relações, o regresso de um trabalhador a uma estrutura deste tipo tem maior impacto no funcionamento da empresa.

A consagração da ocupação de cargos de direção ou administração<sup>74</sup> também é, na mesma linha, justificável, uma vez que a ocupação deste cargos pressupõe uma especial relação de confiança com o empregador, que acaba por ser quebrada com o despedimento, bem como pressupõe a ocupação de uma posição hierárquica superior em relação aos restantes trabalhadores, pelo que, tendo sido objeto de um despedimento, muito dificilmente o seu regresso não será perturbador do normal funcionamento da empresa, visto que teria de manter

---

<sup>72</sup> Uma microempresa é aquela que emprega no máximo 10 trabalhadores - art. 100.º, n. º1, alínea a). Este valor deve ser aferido pela média anual de trabalhadores contratados pela empresa, neste sentido *cf.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, *cit.*, p. 273.

<sup>73</sup> *Ibidem.*

<sup>74</sup> O conceito de cargos de direção e administração não é unívoco, uma vez que a lei não os define. Contudo, para aferir a ocupação de um destes cargos, deve atender-se às funções exercidas, à posição hierárquica que o trabalhador detém na estrutura organizacional e ao grau de autonomia e responsabilidade das funções que desempenha. Isto porque o indispensável é que o trabalhador exerça poderes de direção e de autoridade, uma vez que a delimitação do que são cargos de direção muda de empresa para empresa, dependendo do modo como cada empregador estrutura a sua organização. Neste sentido, *ibidem*, p.274 e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, pp. 528 a 530.

relações, no exercício do seu cargo de chefia, com alguém com quem teve um conflito suficientemente grave que motivou um despedimento<sup>75</sup>.

Nos termos do art. 392.º, n.º2 não é possível o empregador afastar a reintegração quando a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador. A estas situações acresce a de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e de trabalhador no gozo de licença parental nos termos do art. 63.º, n.º8.

Quanto à exclusão da oposição à reintegração no primeiro grupo de casos, o que se deve entender, apesar de o art. 392.º, n.º2 apenas enumerar os motivos *supra* referidos, é que aquela possibilidade está excluída quando a ilicitude do despedimento se deva a qualquer forma de discriminação constante no art. 23.º, porque o que se pretende com a fixação deste requisito negativo é que, perante uma ilicitude gravíssima, não se conceda ao empregador a possibilidade de se opor à reintegração<sup>76</sup>.

Relativamente à criação culposa pelo empregador do fundamento da oposição à reintegração, cumpre esclarecer que a culpa na criação do motivo justificativo para a oposição não se confunde com a culpa do empregador no despedimento ilícito<sup>77</sup>. Esta situação diz respeito aos casos em que é o próprio empregador que cria as condições que tornam o regresso do trabalhador um prejuízo grave para a processão da atividade empresarial. Admitir a oposição do empregador nestes casos constituiria uma hipótese de abuso de direito, na modalidade *tu quoque*.

O terceiro grupo de casos relaciona-se com a parentalidade que é valorada positivamente pelo nosso ordenamento jurídico, acolhendo a legislação laboral várias soluções que visam protegê-la e incentivá-la, passando uma mensagem clara de tutela da posição destes trabalhadores, que em contexto laboral por vezes ficam numa posição mais débil perante o empregador. Deste modo, a exclusão da oposição do empregador à reintegração nestes casos é expressão da especial proteção da parentalidade em matéria de despedimento.

---

<sup>75</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 535.

<sup>76</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, cit., p. 276 e Ac. do TRC de 9/1/2017, Proc. n.º5064/15.0T8VIS.C1, Azevedo Mendes.

<sup>77</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, cit., p. 277.

### 2.2.2. Fundamentos da oposição

Verificando-se os pressupostos de aplicação deste regime, a oposição à reintegração tem de se fundamentar na circunstância de o regresso do trabalhador ser gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa. Por isso, é necessário que sejam invocados factos que quando refletidos no regresso do trabalhador à empresa sejam suscetíveis de causar tal efeito<sup>78</sup>.

Neste seguimento, PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>79</sup> avança alguns exemplos de factos justificativos do prejuízo grave e perturbação da atividade empresarial: crítica pública à atividade empresarial, divulgação de ocorrências internas, tanto quanto à vida pessoal dos superiores hierárquicos, como quanto a segredos de fabrico ou de listas de clientes, ausência de formação profissional imprescindível para regressar à empresa ou ainda a extinção do cargo de direção que ocupava. Este autor vai ainda mais longe e afirma que a dificuldade de reintegração do trabalhador será um indício de prejuízo e perturbação graves para a atividade empresarial. Quanto a este último exemplo, PEDRO FURTADO MARTINS<sup>80</sup> reconhece que a dificuldade prática de reintegrar mais do que um indício será mesmo um facto que justifica o afastamento da reintegração. Forçar o empregador a manter uma relação de trabalho quando não detém um posto de trabalho ao qual possa afetar o trabalhador é suscetível de perturbar gravemente o funcionamento da empresa. Esta realidade verifica-se tanto nos despedimentos por eliminação de emprego, em que a extinção do posto de trabalho se tenha verificado efetivamente e, na pendência da ação, não tenha vagado outro posto de trabalho compatível, bem como nos despedimentos por facto imputável ao trabalhador, por exemplo nas situações em que posteriormente ao despedimento haja uma reestruturação da empresa, eliminando-se o posto de trabalho do trabalhador despedido ilicitamente, sem existir outro suscetível de ser ocupado por este.

Neste seguimento, e acompanhando PEDRO FURTADO MARTINS<sup>81</sup>, faz sentido defender que os factos que estão na base do despedimento podem também justificar a oposição à reintegração<sup>82</sup>, não sendo necessariamente independentes entre si. Precisamente porque, como

---

<sup>78</sup> Cfr. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 884.

<sup>79</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, cit., p. 275.

<sup>80</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pp. 532 e 533.

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 533.

<sup>82</sup> Em sentido contrário, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, cit., p. 274.

acabámos de ver, nos despedimentos por eliminação de emprego, o motivo que desencadeou o despedimento foi a extinção do posto de trabalho, e esta extinção conjugada com a ausência de um outro posto compatível para reintegrar o trabalhador podem prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa e, por isso, justificar a oposição à reintegração. Porém, também é possível verificar a coincidência de motivos justificativos nos despedimentos por facto imputável ao trabalhador<sup>83</sup>, pense-se nos casos em que estes despedimentos são declarados ilícitos por vícios procedimentais, havendo, contudo, a procedência dos motivos que conduziram ao despedimento, nestes casos, os fundamentos apreciados pelo Tribunal e considerados procedentes podem vir a justificar a oposição à reintegração.

O essencial quanto aos motivos que habilitam a oposição à reintegração, é que o facto motivador da oposição preencha o conceito de suscetibilidade de prejudicar o normal desenvolvimento da atividade empresarial. Trata-se de um conceito indeterminado que tem de ser preenchido perante o caso concreto através da análise pelo Tribunal da factualidade apresentada. Esta produzirá o efeito pretendido sempre que leve o Tribunal a concluir que, com a verificação do motivo invocado, o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador do desenvolvimento da atividade empresarial. Deste modo, estamos perante um juízo de prognose sobre o comportamento futuro do trabalhador na empresa<sup>84</sup>, uma vez que a perturbação na atividade empresarial ainda não se materializou, apenas se supõe que, atendendo aos factos invocados pelo empregador, aquela se verificará. Com efeito, o Tribunal deverá ser especialmente exigente na apreciação do fundamento apresentado pelo empregador, avaliando, se, de facto, o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial para a atividade empresarial<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> Neste sentido, *cf.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, *cit.*, p. 534 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho - Parte II*, 6.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, 2016, p. 915, nota 381.

<sup>84</sup> *Cfr.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 718.

<sup>85</sup> *Cfr.* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho - Parte II*, *cit.*, p. 915. No âmbito das microempresas, esta autora vai até mais longe e salienta a importância desta especial exigência do Tribunal na apreciação dos fundamentos invocados pelo empregador, não só por estarmos perante um juízo de prognose mas também porque: (i) a exceção de oposição à reintegração tem um alcance considerável no nosso sistema, uma vez que a maioria das empresas em Portugal são microempresas; (ii) o juízo de inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho está sobretudo adequado para os despedimentos disciplinares e não para as restantes modalidades de despedimentos, contudo, o art. 392.º aplica-se a todas as modalidades de despedimento; (iii) a oposição à reintegração faz recair sobre o trabalhador uma consequência de uma circunstância de que ele é totalmente alheio, a dimensão da empresa e (iv) a possibilidade desta oposição à reintegração encerrar um desvio ao princípio da segurança no emprego, art. 53.º da CRP.

Para além deste juízo de prognose, a justificação para a oposição também assenta num juízo de inexigibilidade da manutenção do trabalhador na empresa<sup>86</sup>, tanto por ser inviável a prossecução da relação entre empregador e trabalhador por quebra de confiança, como pela continuação dessa relação ser prejudicial e perturbadora do funcionamento da empresa<sup>87</sup>.

Com efeito, PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>88</sup> afirma existir uma similitude com a justa causa consagrada no art. 351.º, n.º1, contudo, não podemos esquecer dois importantes aspetos do regime da oposição à reintegração que conduzem a uma solução diferente: (i) o motivo invocado é independente de culpa do trabalhador, o que não se verifica na noção de justa causa contida no artigo referido; (ii) a oposição à reintegração consagrada no art. 392.º aplica-se a todas as modalidades de despedimentos, por isso, não opera apenas quando se verifique uma quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, mas também quando o despedimento está ligado a razões objetivas. Deste modo, a haver alguma similitude com a noção de justa causa, é com a justa causa em sentido amplo que abarca os motivos justificativos das diferentes modalidades de despedimentos<sup>89</sup>.

Para concluir, é ainda importante equacionar as situações em que o motivo justificativo do empregador para a oposição seja uma denúncia ou divulgação pública de ocorrências internas que se considerem infrações à luz da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro<sup>90</sup>, tendo em conta que, após aquelas a continuação da relação laboral pode ser prejudicial para o desenvolvimento da atividade empresarial e a matéria de *whistleblowing* mereceu tratamento especial naquela lei<sup>91</sup>, estabelecendo o regime geral de proteção de denunciadores de infrações

---

<sup>86</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho - Parte II, cit.*, p. 915.

<sup>87</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 534.

<sup>88</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, *cit.*, pág. 274.

<sup>89</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho, cit.*, p. 535.

<sup>90</sup> Que transpôs a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019.

<sup>91</sup> Apesar deste diploma ser recente em Portugal, o TEDH já há muito que analisa casos desta natureza, nomeadamente no *Einisch c. Alemanha*, de 21 de dezembro de 2011 e, mais recentemente, no *Spadijer c. Montenegro*, de 9 de novembro de 2021, ambos disponíveis em [www.hudoc.echr.coe.int](http://www.hudoc.echr.coe.int) - onde se pronuncia sobre o despedimento de trabalhadores que denunciam o respetivo empregador, decidindo no primeiro pela violação do art. 8.º e no segundo do art. 10.º, ambos da CEDH. Também em Portugal, no Ac. do TRP de 8/10/2012, Proc. n.º 346/11.2TTVRL.P2, Paula Leal de Carvalho, se afirmou a possibilidade de o trabalhador denunciar situações que consubstanciem violações, por parte do empregador, de obrigações legais que sobre ele impendam, desde que para isso prove a veracidade dos factos denunciados.

do Direito da União<sup>92</sup>. Este diploma prevê um regime transversal de tutela daqueles, uma vez que através do seu art. 5.º tem um alargado âmbito de aplicação subjetivo e, nos termos do seu art. 2.º, um conceito de infração passível de denúncia muito abrangente, incluindo qualquer ato ou omissão contrário ao Direito da UE, num leque muito alargado de temáticas. A tutela assegurada por este regime manifesta-se, desde logo, na obrigação das empresas criarem canais de denúncia interna<sup>93</sup> e na proibição expressa de retaliação consagrada no art. 21.º da referida lei. Acresce que, quem praticar um ato de retaliação incorre no dever de indemnizar, nos termos do n.º4 do mesmo art., presumindo a lei que os atos elencados no n.º6, praticados até dois anos após a denúncia ou divulgação pública, são atos de retaliação.

A proteção que esta lei consagra também se aplica a trabalhadores despedidos uma vez que o art. 5.º, n.º3 prevê que a infração denunciada pode ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto cessada, assim, poder-se-ia perguntar se a oposição do empregador à reintegração, motivada por uma denúncia ou divulgação pública, enquadrar-se-ia na retaliação proibida. Contudo, a admissibilidade da oposição à reintegração deve fazer-se sempre nos termos do art. 392.º e não no âmbito do regime de proteção do *whistleblower*. Assim, pensamos que a oposição pelo empregador à reintegração tal como está consagrada no CT não configura um ato de retaliação, uma vez que a cessação do contrato de trabalho que aquela desencadeia depende sempre do crivo do Tribunal. Assim, este, aquando da apresentação pelo empregador da denúncia como motivo justificativo da oposição, é que deverá aferir, com particular exigência, se esta é, no caso concreto, prejudicial para o desenvolvimento da atividade empresarial, através dos juízos *supra* mencionados.

### **2.2.3. Constitucionalidade da solução**

Apesar de já inteiramente resolvida, a questão da constitucionalidade da oposição à reintegração tem relevância para o presente trabalho. Esta questão foi levantada em 2003, bem como em 2009 com a manutenção da solução após a revisão do CT.

---

<sup>92</sup> A tutela do *whistleblower* pretende incentivar a denúncia de ameaças ou de violações do Direito da UE em contexto profissional, uma vez que os trabalhadores ou as pessoas singulares que estão ou estiveram em contacto com a empresa tomam conhecimento de determinadas infrações, mas são frequentemente desencorajadas a reportá-las por receio de retaliações.

<sup>93</sup> *Cfr.* art. 8.º da Lei n.º 93/2021. Com esta obrigação e imposição de que tais canais sejam utilizados preferencialmente pelos denunciantes, a referida lei apresenta também uma componente de prevenção e de *compliance*, uma vez que, por esta via, cria uma oportunidade de melhoramento do procedimento interno e de correção preventiva da infração.

A constitucionalidade da solução era posta em causa por dois prismas, primeiramente por violação do art. 53.º da CRP, uma vez que perante um despedimento ilícito o contrato de trabalho cessa por vontade do empregador, e em segundo lugar, por violação do princípio da igualdade, uma vez que a solução apenas visa alguns trabalhadores. A resposta do TC foi quanto a estas duas questões, tanto no Ac. n.º306/2003, Proc. n.º 382/2003, como no Ac. n.º338/2010, Proc. n.º 175/09, no sentido da constitucionalidade da solução<sup>94</sup>.

Quanto à violação do art. 53.º da CRP fundou-se em quatro ordens de razões que agora expomos<sup>95</sup>: (i) a não reintegração por oposição do empregador está sujeita a um conjunto apertado de requisitos e a sua decisão depende sempre do crivo do Tribunal, o que assegura uma apreciação exigente do caso concreto e uma decisão justa e imparcial, não bastando, por isso, a intenção do empregador; (ii) Está expressamente ressalvada a hipótese de o empregador criar artificialmente as condições para inviabilizar a reintegração; (iii) as mesmas razões que justificam a justa causa objetiva como uma forma constitucional de cessação do contrato de trabalho, também valem para a aceitação da não reintegração por via da oposição do empregador, uma vez que também nesta sede está em causa a aferição de um valor relacionado com atividade da empresa: a suscetibilidade do regresso do trabalhador ser gravemente prejudicial para o funcionamento daquela<sup>96</sup>; (iv) por fim, o TC recorreu a um lugar paralelo para reforçar a admissão desta solução, o serviço doméstico, contexto em que tem sido admitida esta solução (art. 31.º do DL n.º235/92, de 24 de outubro) sem levantar quaisquer questões de constitucionalidade.

Apesar da decisão pela não inconstitucionalidade da oposição à reintegração a pedido do empregador, o TC não se absteve de afirmar que esta é uma solução que consagra uma restrição ao princípio constitucional da segurança no emprego, precisamente porque consagra

---

<sup>94</sup> No sentido da inconstitucionalidade da norma tanto por violação do art. 53.º da CRP como por violação do princípio da igualdade, *cf.* JÚLIO GOMES e RAQUEL CARVALHO, “Código do Trabalho - a (in)constitucionalidade das normas relativas à repetição do procedimento disciplinar e à reintegração”, *Questões Laborais*, n.º22, 2003, Lisboa, pp. 217 a 221.

<sup>95</sup> *Cfr.* Ac. do TC n.º338/2010, Proc. n.º 175/09, ponto 10, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/acordao-tribunal-constitucional/338-2010-309052>.

<sup>96</sup> Com este argumento o TC não quis afirmar que nos casos do art. 392.º se está perante uma justa causa objetiva de despedimento - “*Pretendeu, sim, afirmar que a restrição do direito à reintegração se afigura tanto mais razoável num sistema em que se aceitam situações de justa causa objetiva de despedimento, isto é, situações em que o despedimento é ditado apenas por uma ponderação entre o direito ao trabalho de um trabalhador individual e o equilíbrio económico da empresa de que depende, em última análise, o direito ao trabalho de todos os restantes trabalhadores*”, *cf.* Ac. do TC n.º338/2010, Proc. n.º 175/09, ponto 10, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/acordao-tribunal-constitucional/338-2010-309052>.

uma hipótese em que a tutela ressarcitória prevalece sobre a reintegratória. Porém, esta é uma restrição justificada pela especificidade dos casos a que se aplica: casos em que o regresso do trabalhador se mostre gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da atividade empresarial, presumindo a lei que tal só é suscetível de suceder em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção. Assim, a proteção dos bens constitucionais em jogo, o direito à segurança no emprego por um lado e a iniciativa económica por outro, é melhor conseguida através de uma tutela ressarcitória do que através da reintegratória, o que justifica este desvio ao princípio da segurança no emprego.

Quanto à violação do princípio da igualdade, a decisão pela não inconstitucionalidade baseou-se na ideia de que o que aquele princípio proíbe é o tratamento desigual com base em motivos discriminatórios, nomeadamente os previstos no art. 18.º, n.º2 da CRP. Assim, quando a desigualdade de tratamento se baseie em motivos objetivos e que justifiquem um tratamento desigual, não há qualquer violação deste princípio. Na presente situação, a consagração de estatutos distintos para os trabalhadores consoante integrem microempresas ou consoante detenham cargos de direção ou administração, deve-se a um motivo objetivo e justificativo: a confiança e proximidade relevantes na subsistência da relação de trabalho, mais preponderantes nestes casos conforme explicado *supra*<sup>97</sup>.

### **3. Incumprimento da obrigação de reintegrar**

Com a condenação na reintegração o empregador tem uma ordem judicial de manutenção do contrato do trabalho, ficando obrigado a cumpri-lo tal como existiria se o despedimento não tivesse ocorrido, tendo para o efeito de praticar determinados atos materiais de reposição do vínculo. As situações de incumprimento desta obrigação surgem quando o empregador não adota as providências necessárias para a reposição daquele.

O objetivo do presente ponto é abordar que meios estão ao alcance do trabalhador para fazer face a uma situação de incumprimento da condenação na reintegração, uma vez que também a consagração destes meios assegura a efetividade desta.

---

<sup>97</sup> Cfr. Ponto 2.2.1.

Nesta sede, é bastante importante o que ficou dito *supra* sobre o conteúdo da obrigação de reintegrar, pois só através de uma delimitação concreta desta obrigação é possível aferir do seu cumprimento. Conforme vimos, a reintegração equivale à declaração judicial de manutenção do contrato de trabalho, por isso, o seu conteúdo é delimitado pelo conteúdo do próprio contrato de trabalho. Deste modo, quando o empregador se recusa a reintegrar o trabalhador, em bom rigor, não há um incumprimento da obrigação de reintegração, mas antes das obrigações que resultam do contrato de trabalho. Assim, a condenação na reintegração, por si só, não é suscetível de uma ação executiva porque não se executa um vínculo jurídico<sup>98</sup> e, ainda, porque o seu carácter condenatório não resulta do reconhecimento da subsistência da relação laboral, nesta parte a sentença é meramente constitutiva. O carácter condenatório advém do facto deste reconhecimento trazer implícita uma condenação do empregador no cumprimento do contrato de trabalho<sup>99</sup>, pelo que, será neste âmbito que se falará em incumprimento da condenação na reintegração, bem como será no âmbito das obrigações contratuais que se poderá falar em realização coativa.

No âmbito do cumprimento do contrato de trabalho, perante uma situação de incumprimento do empregador, o trabalhador tem ao seu dispor os meios de defesa normais que o ordenamento consagra para fazer valer os seus direitos<sup>100</sup>, como a ação executiva e a sanção pecuniária compulsória, conforme prevê o art. 74.º-A do CPT.

O recurso à ação executiva advém do facto da obrigação de reintegrar ser composta pelo feixe de obrigações que compõem o contrato de trabalho, por isso, os direitos de crédito que resultam deste podem ser alvo de uma realização coativa. Tal é possível, antes de mais, porque se tem entendido que a sentença proferida ao abrigo da ação de impugnação do despedimento também vale como título executivo das obrigações do empregador que se vençam depois da anulação do despedimento<sup>101</sup>.

Os meios de tutela executiva a utilizar dependem da natureza dos direitos em causa, uma vez que o nosso ordenamento jurídico prevê diferentes tipos de ações executivas consoante a natureza do direito subjacente. Assim, se estiver em causa uma situação de não pagamento da

---

<sup>98</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 510.

<sup>99</sup> Cfr. ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, cit., p. 207.

<sup>100</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 509.

<sup>101</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, “Despedimento ilícito e reintegração do trabalhador”, cit., p. 516.

retribuição, o trabalhador deverá fazer valer o seu direito através de uma ação executiva para pagamento de quantia certa, nos termos dos arts. 724.º e ss. do CPC. Se, pelo contrário, estiver em causa uma obrigação de prestação de coisa, já deverá utilizar a ação executiva prevista nos arts. 859.º e ss. do CPC.

Estando em causa uma obrigação de facto, quando, por exemplo, o empregador se recusa a dar trabalho, a questão é mais controversa, precisamente porque a natureza do direito à ocupação efetiva não é consensual, por isso, o tratamento desta situação depende da qualificação que se lhe der.

Se a colaboração creditória do empregador para o cumprimento da prestação de trabalho for encarada como um ónus deste, não haverá lugar a qualquer meio de tutela que possa compelir o empregador a cumprir, uma vez que ainda estaremos no âmbito da discricionariedade do empregador e do seu poder de gestão<sup>102</sup>.

Se, pelo contrário, a colaboração creditória do empregador para o cumprimento da prestação de trabalho for encarada como um verdadeiro dever jurídico a questão começa por se colocar no plano da ação executiva para prestação de facto nos termos do art. 868.º do CPC. Contudo, este tipo de ação aplica-se a prestações de factos fungíveis e a ocupação efetiva do trabalhador é uma prestação de facto infungível, na medida em que, só o empregador a pode satisfazer dada a natureza pessoal do contrato de trabalho, por isso, a ação executiva para prestação de facto não tem aplicação neste âmbito. É neste seguimento que a sanção pecuniária compulsória assume especial relevância<sup>103</sup>.

A sanção pecuniária compulsória está consagrada no art. 829.º-A do CC e é uma medida coercitiva porque constitui uma forma de pressão sobre a vontade do devedor, ameaçando-o a realizar a prestação que deve, uma vez que, podendo e não cumprindo, a sua resistência culmina numa sanção pecuniária<sup>104</sup>. Esta solução tem aplicação no âmbito laboral por via do art. 74.º-A do CPT, preceito que tipicamente regula as consequências jurídicas da situação de incumprimento da reintegração e, se por aqui não fosse, seria por via da infungibilidade de algumas obrigações do empregador no âmbito do cumprimento do contrato<sup>105</sup>.

---

<sup>102</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, “Despedimento ilícito e reintegração do trabalhador”, *cit.*, p. 519.

<sup>103</sup> Para mais desenvolvimentos sobre a questão, *cfr.* JOÃO CALVÃO DA SILVA, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.ª ed., Coimbra, Almedina, 2002, pp. 488 a 494.

<sup>104</sup> *Ibidem*, p. 394.

<sup>105</sup> Pelo que, mesmo antes do surgimento do art. 74.º-A do CPT, o entendimento da jurisprudência já era no sentido da aplicação da figura da sanção pecuniária compulsória a este tipo de situações, veja-se os Acs.: TRL de 15/1/1997, Proc. n.º 0004614, Carlos Horta; STJ de 19/3/2002, Proc. n.º 00S3720, Azambuja Fonseca; TRL de 10/11/2004, Proc. n.º 6090/2004-4, Seara Paixão; STJ de 16/11/2005, Proc. n.º 05S2138, Fernandes Cadilha; TRL de 15/3/2006, Proc. n.º 90-2006-4.

A condenação na sanção pecuniária compulsória pode ser requerida, desde logo, na fase declarativa, situação em que se o empregador for condenado na reintegração será igualmente condenado naquela, contudo, a aplicação de tal sanção é feita condicionalmente<sup>106</sup>, apenas no caso de se vir a verificar um incumprimento. A par desta possibilidade, a condenação na sanção pecuniária compulsória pode também ser requerida na fase executiva, situação em que o incumprimento da reintegração já se verificou<sup>107</sup>.

A aplicação desta medida coercitiva no âmbito do incumprimento da reintegração merece alguma atenção, na medida em que muitas vezes se admite a condenação do empregador numa sanção pecuniária compulsória com a justificação de que a reintegração constitui uma obrigação de prestação de facto infungível. Contudo, na nossa opinião, este raciocínio não é, em bom rigor, correto e resulta da correspondência da reintegração ao dever de ocupação efetiva do trabalhador. Conforme já explicámos, a reintegração não equivale a este dever, sendo a ocupação efetiva apenas mais um dos deveres que o empregador tem de cumprir com a reposição da vigência do contrato de trabalho. Neste seguimento, pensamos que não se pode generalizar e dizer que a reintegração é uma obrigação de prestação de facto infungível, apenas o é quanto ao dever de ocupação efetiva do trabalhador, uma vez que, por exemplo, quanto ao dever de remunerar já será uma obrigação de prestação pecuniária. Deste modo, perante uma situação de incumprimento da obrigação de reintegração há que dissecar esta obrigação e analisar que dever do empregador foi casuisticamente incumprido, aplicando-se o meio de tutela correspondente e não genericamente a sanção pecuniária compulsória. Esta apenas terá aplicação quando estiver em causa o incumprimento de uma prestação de facto infungível, como o é a recusa de ocupar o trabalhador.

Este entendimento merece enquadramento na fase executiva, precisamente porque, sendo possível a condenação na sanção pecuniária compulsória na fase declarativa, tal condenação é feita sem se saber que dever virá a ser incumprido pelo empregador, servindo esta condenação em tal fase para compelir desde logo o empregador a cumprir todas as obrigações contratuais que renascem com o contrato de trabalho em vigor.

---

<sup>106</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 513.

<sup>107</sup> *Ibidem.*

#### 4. Impossibilidade de reintegrar

Este ponto pretende abordar as situações em que a reintegração, apesar de decretada pelo Tribunal, não é em si mesma possível. Para delimitar estas situações, vale o mesmo que se disse sobre o conteúdo da obrigação de reintegrar, pelo que, não é possível falar em impossibilidade material da reintegração. Assim, a reintegração, em si, só será impossível perante casos de impossibilidade jurídica<sup>108</sup>, nomeadamente nos casos em que o contrato de trabalho cessou validamente por outro facto durante a pendência da ação de impugnação do despedimento. Fora deste âmbito, não se poderá falar em impossibilidade de reintegrar, mas antes em impossibilidade material de cumprimento do contrato de trabalho.

As situações típicas em que a reintegração é juridicamente impossível são as de caducidade do contrato de trabalho, previstas no art. 343.º<sup>109</sup>, em momento anterior ou simultâneo ao trânsito em julgado da decisão de reintegração, precisamente porque nestas situações o contrato de trabalho já não se encontra em vigor no momento em que a declaração judicial determina a subsistência deste, sendo juridicamente impossível fazer renascer os efeitos de um contrato que, dada a ocorrência de outra causa de cessação, caducou<sup>110</sup>.

Na mesma linha, também as situações que digam respeito a encerramento total e definitivo da empresa na pendência da ação de impugnação do despedimento acolhem a mesma solução<sup>111</sup>.

No fundo, as situações de impossibilidade jurídica da reintegração verificam-se sempre que o contrato cesse validamente, independentemente da causa, em momento anterior à declaração de ilicitude do despedimento, precisamente porque é impossível ressurgir um contrato de trabalho que já cessou validamente por uma outra causa.

---

<sup>108</sup> Cfr. ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *cit.*, p. 228.

<sup>109</sup> Aqui dever-se-ão ter em consideração também outras causa de caducidade do contrato de trabalho, designadamente art. 398.º, n.º2 do CSC e 117.º, n.º2 do CT, conforme salienta *ibidem* p. 229.

<sup>110</sup> No âmbito dos contratos a termo certo, esta ideia de impossibilidade de reintegração quando o termo se verifique antes da sentença que declare o despedimento ilícito foi acolhida pelo legislador no art. 393.º, n.º2.

<sup>111</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 536.

## 5. Dificuldades práticas de reintegrar no mesmo estabelecimento e com salvaguarda da categoria

O art. 389.º, n.º1, al. b) determina que a reintegração seja feita no mesmo estabelecimento da empresa e sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. Tendo em conta estas duas imposições, este ponto pretende abordar as dificuldades que por vezes o empregador enfrenta para concretizar a reintegração naqueles termos. Assim, não se tratarão nesta sede de questões de impossibilidade de reintegrar, mas antes de dificuldades práticas que possam estar associadas à reintegração no mesmo estabelecimento e com salvaguarda da categoria do trabalhador.

A reintegração no mesmo estabelecimento é uma inovação do CT de 2009 uma vez que o CT de 2003 previa que esta se fizesse no mesmo posto de trabalho. Deste modo, parece que o legislador de 2009 fixou um requisito mais abrangente, uma vez que a redação atual parece admitir que a reintegração se faça em posto de trabalho diferente do que ocupava antes do despedimento ilícito, desde que sem prejuízo da categoria e da antiguidade do trabalhador.

A referência à categoria do trabalhador neste contexto diz respeito à categoria real, enquanto conjunto das funções de facto exercidas pelo trabalhador durante a execução do contrato de trabalho<sup>112</sup> e, ainda, à categoria empresarial, enquanto posição hierárquica que o trabalhador assumia na estrutura empresarial<sup>113</sup>, uma vez que são estas que compõem totalmente a situação funcional do trabalhador na empresa.

Todavia, o retorno do trabalhador à categoria não implica a retoma das exatas funções que desempenhava, sendo o entendimento da Jurisprudência<sup>114</sup>, desde a vigência da LCCT, que basta que o trabalhador exerça funções que compõem o núcleo essencial da sua categoria e sem alteração da posição hierárquica que detinha<sup>115</sup> para que tal requisito seja cumprido. Assim, o trabalhador pode ser reintegrado em funções diferentes das que desempenhava, desde que sejam compatíveis com as anteriores<sup>116</sup>, pois é sempre necessário que exista uma correspondência

---

<sup>112</sup> Cfr. Ac. do TRP de 22/03/2021, Proc. n.º 6979/18.9T8VNG.P1, Paula Leal de Carvalho.

<sup>113</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, pp. 1045 e 1046.

<sup>114</sup> Designadamente no Ac. do STJ de 12/05/1999, Proc. n.º 98S271, Almeida Deveza.

<sup>115</sup> Neste seguimento se vê que “o legislador quis garantir o estatuto, mas não a posição funcional que o trabalhador tinha antes do despedimento”, neste sentido cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 715.

<sup>116</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 1045.

entre a atividade exercida pelo trabalhador após a decisão de reintegração e o núcleo essencial da categoria em que este se insere e para a qual foi contratado, sob pena de se desvirtuar a posição contratual que detinha.

Face ao exposto, no seguimento de uma sentença de reintegração, há que aferir, antes de mais, se, no estabelecimento a que o empregador estava afeto, a atividade por si desenvolvida ainda se encontra disponível ou alternativamente outra com ela compatível. Desta aferição é possível concluir pela verificação de vários cenários: ou as exatas funções exercidas pelo trabalhador ainda se encontram disponíveis; ou estas já não se encontram disponíveis, mas existe um posto alternativo composto por funções compatíveis no mesmo estabelecimento; ou aquelas já não se encontram disponíveis e o posto alternativo compatível apenas existe noutra estabelecimento; ou, ainda, a exata função não se encontra disponível e não existe de todo um posto alternativo compatível.

As duas primeiras situações não levantam dúvidas visto que não há dificuldades no cumprimento dos requisitos do art. 389.º, n.º 1, al. b), tendo em conta que a reintegração é possível no mesmo estabelecimento e com a salvaguarda da categoria do trabalhador, porque, mesmo quando em posto de trabalho diferente, este é composto por funções compatíveis que não defraudam o conteúdo essencial da categoria do trabalhador. As duas últimas situações não são tão lineares, merecendo maior detalhe na análise.

Quanto à existência de posto de trabalho alternativo e compatível noutra estabelecimento que não o que o trabalhador integrava anteriormente, a atual redação do art. 389.º, n.º 1, al. b) parece vedar a hipótese de a reintegração se fazer nesse estabelecimento, o que levanta problemas práticos como: o que fazer quando o posto de trabalho que o trabalhador ocupava antes do despedimento se extinguiu na pendência da ação por razões de reestruturação da empresa, ou quando o posto que ocupava anteriormente foi ocupado por outro trabalhador<sup>117</sup>, mas, em ambas as hipóteses, ainda existe um posto alternativo compatível com a categoria do

---

<sup>117</sup> Nos casos em que o anterior posto de trabalho esteja ocupado por outro trabalhador, sem que exista outro posto compatível noutra estabelecimento, DAVID CARVALHO MARTINS e DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, “O direito à reintegração do trabalhador e o poder de oposição do empregador: em busca de equilíbrio”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, I, 2017, CEJ, Lisboa, p.285, admitem o recurso a despedimento por motivo objetivo, sendo elegíveis ambos os trabalhadores em situação de paridade, sem prejuízo dos critérios de seleção legalmente previstos no art. 368.º, n.º2.

trabalhador noutra estabelecimento, ou ainda quando o posto que ocupava não foi extinto, nem ocupado por novo trabalhador, mas passou a estar situado noutra estabelecimento.

Nestas situações parece que a concretização da reintegração está limitada por via de ser impossível reintegrar no mesmo estabelecimento, contudo, a verdade é que a decisão judicial de reintegração não se sobrepõe à lei<sup>118</sup>, pelo que, não se pode excluir que o empregador faça uso do mecanismo da mudança de local de trabalho para resolver este tipo de situações, desde que o faça dentro dos termos legais do art. 196.<sup>o119</sup> e verificando-se os requisitos do art. 195.<sup>o</sup>, nomeadamente a existência de um motivo da empresa que exija a reintegração noutra local e a ausência de prejuízo sério para o trabalhador. Com efeito, e sob pena de se esvaziar completamente o requisito que exige que a reintegração se faça no mesmo estabelecimento, o trabalhador deverá, num primeiro momento, apresentar-se no anterior estabelecimento a que estava adstrito, sendo o processo de mudança de local de trabalho desencadeado depois disso, até para que o aviso prévio exigido pelo art. 196.<sup>o</sup>, n.<sup>o1</sup> possa ser cumprido<sup>120</sup>.

Assim, verificamos que a reintegração no mesmo estabelecimento acaba por acontecer, na prática, no momento em que o trabalhador se apresenta ao serviço no estabelecimento em que estava quando foi despedido e com a retoma das restantes obrigações do empregador, não sendo a sua permanência naquele estabelecimento sem a ocupação efetiva de um determinado posto de trabalho um incumprimento da obrigação de reintegrar por violação do dever de ocupação efetiva, justamente porque não se trata de obstar injustificadamente à prestação de trabalho uma vez que existem motivos objetivos para que o empregador não receba a prestação de trabalho: a inexistência de posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento em que o trabalhador se encontrava antes do despedimento.

Até agora analisámos as situações em que não sendo possível a reintegração no estabelecimento que o trabalhador ocupava anteriormente, ainda havia outro posto compatível com a sua categoria embora noutra estabelecimento, contudo e conforme já vimos, é possível que se verifique uma situação extrema: a eliminação, após o despedimento ilícito e sem indícios fraudulentos, do posto de trabalho anteriormente ocupado sem que exista um posto alternativo compatível. PEDRO FURTADO MARTINS, alerta para estas situações através de um exemplo

---

<sup>118</sup> Cfr. DIOGO VAZ MARECOS, “Anotação ao artigo 389.<sup>o</sup> do Código do Trabalho”, *Código do Trabalho Anotado*, 2.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2012, pp. 917 a 919.

<sup>119</sup> Neste sentido, *ibidem*, p. 918 e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, pp. 516 e 517.

<sup>120</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, pp. 516 e 517.

bastante elucidativo<sup>121</sup>: um trabalhador inserido na secção de contabilidade de uma empresa é despedido por infração disciplinar, sendo este despedimento declarado ilícito pelo Tribunal. Contudo, na pendência da ação de impugnação do despedimento tal secção encerra definitivamente e sem indícios fraudulentos, sendo o serviço de contabilidade contratado externamente e os restantes trabalhadores que integravam esta secção alvo de um despedimento coletivo. Optando o trabalhador pela reintegração, sem possibilidade do empregador a ela se opor por não aplicação do art. 392.º ao caso, o vínculo laboral é repostado. Contudo, o empregador não detém na sua organização qualquer posto suscetível de ser ocupado pelo trabalhador, perguntando-se, nestes casos, se é lícito ao empregador, após a reintegração, recorrer ao despedimento por eliminação do posto de trabalho. Vejamos.

Antes de mais, não estamos perante situações em que a reintegração é impossível e, por isso, excluída. A impossibilidade que se enfrenta neste tipo de situações é antes a da continuação do vínculo laboral no período após a reintegração, uma vez que por motivos verificados depois do despedimento é impossível prosseguir-lo por ausência de posto de trabalho alternativo, tanto no anterior estabelecimento a que estava afeto como noutra qualquer estabelecimento que o empregador possa deter. Perante esta impossibilidade de prosseguir a relação de trabalho, PEDRO FURTADO MARTINS<sup>122</sup>, com quem concordamos, admite o recurso a outros meios extintivos após a reintegração, designadamente o despedimento por extinção do posto de trabalho<sup>123</sup>, mesmo que os fundamentos deste despedimento surjam na pendência da ação de impugnação do primeiro despedimento, porque o decisivo é que os fundamentos para o segundo despedimento não se reconduzam aos fundamentos apresentados para o despedimento ilícito.

Não há dúvidas que retomando o contrato plena eficácia também renasce a possibilidade de o contrato vir a cessar por iniciativa do empregador por qualquer causa que ocorra depois da sua reposição, uma vez que tal é uma possibilidade associada à normal execução do contrato. Contudo, os casos que agora analisamos são mais peculiares visto que o contrato cessará por via de um facto extintivo que ocorreu antes da reposição do vínculo laboral, designadamente na pendência da ação de impugnação. A admissão desta possibilidade de cessação passa por reconhecer que com a declaração de ilicitude do despedimento e a conseqüente reintegração, o contrato de trabalho retoma plena eficácia e com ele também renascem potenciais factos

---

<sup>121</sup> *Cfr.* PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, *cit.*, p. 538.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 537.

<sup>123</sup> Também neste sentido *cfr.* DAVID CARVALHO MARTINS e DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, “O direito à reintegração do trabalhador e o poder de oposição do empregador: em busca de equilíbrio”, *cit.*, p. 285.

extintivos da relação laboral<sup>124</sup> que tenham ocorrido naquela altura, na medida em que impedem a continuação da relação de trabalho e também teriam atingido o contrato de trabalho do trabalhador despedido ilicitamente caso ele estivesse em vigor. Por aqui se vê que os fundamentos que justificam o recurso a um despedimento após a reintegração não são, desde logo, aptos a afastá-la, precisamente porque a reposição do vínculo é possível, uma vez que este não cessou durante a pendência da ação por uma outra causa, mas, no plano da continuação dos efeitos da reintegração para o futuro, aqueles fundamentos já são aptos a fundamentar um despedimento por extinção do posto de trabalho por inviabilizarem tal continuação.

Neste tipo de situações vale o mesmo que se disse *supra* sobre o cumprimento da obrigação de reintegração enquanto o procedimento do despedimento por extinção do posto de trabalho estiver em curso, uma vez que se podia questionar tal cumprimento por violação do dever de ocupação efetiva. Com efeito, e apesar de durante este período o trabalhador não estar efetivamente ocupado, tal é justificado pela inexistência de posto compatível para afetar o trabalhador, pelo que não haverá incumprimento da obrigação de reintegrar na medida em que o empregador retome as restantes obrigações contratuais.

---

<sup>124</sup> Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 538.

## Conclusão

A título de conclusão iremos abordar todas as hipóteses práticas aqui analisadas de forma a concluir se alguma põe em causa a efetividade da tutela reintegratória na proteção dos trabalhadores despedidos ilicitamente.

Conforme vimos no início do presente estudo, a CRP impõe que a segurança no emprego seja tutelada pelo meio mais eficaz que o sistema dispõe. Neste sentido, a reintegração surge como solução regra em caso de despedimento ilícito, na medida em que assegura a reposição da exata situação em que o trabalhador se encontraria se não fosse o despedimento. Todavia, o legislador consagrou a possibilidade de aquela ser substituída por uma indemnização. Se por um lado esta consagração não põe em causa a primazia que o sistema dá à reintegração, uma vez que esta é a solução supletiva, por outro lado evidencia que a tutela dos trabalhadores nem sempre é efetiva por via daquela, havendo casos concretos em que a tutela indemnizatória se mostra mais adequada para a proteção do trabalhador e do próprio emprego. Assim, o entendimento de que a reintegração é o meio mais eficaz de que o ordenamento jurídico dispõe para a salvaguarda do direito à segurança no emprego é um entendimento meramente teórico, que carece de análise concreta e adequação ao caso. Assim, a sobreposição da tutela indemnizatória é ainda admitida por ser, nos casos concretos de aplicação dos arts. 391.º e 392.º, o meio que melhor tutela o trabalhador.

A substituição da reintegração por indemnização a pedido do trabalhador não é exigente quanto à verificação de requisitos concretos, a cessação do contrato de trabalho que daí resulta é um ato de vontade do trabalhador, sem necessidade de invocação de um motivo justificativo. Neste seguimento, estamos perante um direito potestativo, relevando qualquer razão que para aquele legitime a cessação do contrato, uma vez que não podemos esquecer que a relação jurídico-laboral é baseada em relações pessoais, pelo que a reposição do vínculo, com a retoma também dessas relações, após uma ação em Tribunal, pode mostrar-se bastante insustentável para o trabalhador e, no limite, atentatória de outros direitos fundamentais, como a integridade física.

Já na substituição a pedido do empregador relevam razões de ordem empresarial, uma vez que se admite a cessação do contrato de trabalho por ser o regresso do trabalhador prejudicial ao desenvolvimento da atividade empresarial. Nestes casos a tutela indemnizatória representa a forma mais adequada para a proteção do trabalhador e do próprio emprego,

primeiramente porque possibilita a prolação pelo Tribunal de uma decisão proporcional e conforme aos interesses das partes e em segundo lugar, porque, com o alerta do empregador para o possível prejuízo que o regresso do trabalhador pode causar à atividade empresarial, acabamos por antecipar uma situação que, posteriormente à reintegração poderia fundamentar um despedimento. Assim, por esta via, a situação é acautelada pelo próprio regime dos efeitos do despedimento ilícito, que prevê a apreciação dos fundamentos apresentados pelo Tribunal e a aplicação de uma indemnização agravada, sendo também esta expressão da tutela do trabalhador.

Quanto ao incumprimento da obrigação de reintegração, conforme ficou claro, este reporta-se ao incumprimento das várias obrigações que compõem o contrato de trabalho. Tal ocorrência é um risco associado a qualquer sentença de condenação no âmbito da relação credor-devedor, ficando sempre o primeiro dependente do cumprimento do segundo. Neste caso fica o trabalhador dependente do empregador, tendo ao seu alcance os meios que o próprio sistema dispõe em sede coercitiva para o fazer cumprir, que acabam por assegurar a efetiva proteção do trabalhador através da reintegração, por forçarem o cumprimento desta. Contudo, a ocorrência deste tipo de situações não deixa de evidenciar a fragilidade desta condenação, levando, na maioria das vezes, o trabalhador a optar pela indemnização substitutiva durante a ação de impugnação.

Em relação aos casos de impossibilidade jurídica da reintegração por ocorrência de uma outra causa válida de extinção do contrato de trabalho na pendência da ação de impugnação do despedimento, cumpre referir que a tutela reintegratória não se apresenta sequer como possível, pelo que a proteção dos trabalhadores quanto ao despedimento ilícito é assegurada apenas pela percepção dos salários intercalares que teriam auferido desde o momento do despedimento ilícito até à cessação do contrato pela outra causa válida e ainda pela indemnização prevista no art. 389.º, n.º1 al. a), não sendo a substituição da reintegração por indemnização possível por esta ser funcionalmente dependente da primeira.

Por fim, quanto às situações de dificuldade prática de reintegrar, sendo esta seguida de mudança de local de trabalho ou de despedimento por eliminação do posto de trabalho, é de concluir que a tutela reintegratória não é posta em causa porque a reintegração, sendo ainda em si mesma possível, verifica-se e o vínculo laboral é repostado por efeito da condenação na

reintegração. Assim, após esse momento, o contrato vigora na sua plenitude, verificando-se apenas dificuldade em reintegrar no mesmo estabelecimento e com salvaguarda da categoria.

Com a reposição da vigência do contrato de trabalho renascem não só os direitos dos trabalhadores, mas também as prerrogativas do empregador, por isso, todos os mecanismos jurídicos associados à normal execução do contrato são suscetíveis de utilização.

Neste sentido, o poder de direção do empregador readquire eficácia e, por isso, este pode determinar a função e o local de trabalho do trabalhador sem que isso colida com a proteção conferida pela reintegração, uma vez que após a sua verificação tudo se passa no plano da normal execução do contrato.

Na mesma linha, mas quanto ao despedimento por eliminação do posto de trabalho, retomam eficácia extintiva factos ocorridos antes da reposição do vínculo que não são, desde logo, aptos a impossibilitar a reintegração, mas que inviabilizam a continuação da relação laboral. Se estivermos no âmbito de aplicação do art. 392.º, esses factos podem ser logo invocados a propósito da oposição do empregador à reintegração, contudo, fora de tal âmbito de aplicação, nada resta ao empregador se não a promoção do despedimento após a reintegração. A admissão desta possibilidade passa por ter em conta que a realidade da empresa está em constante transformação, motivada por alterações de cariz económico, político e social. Por isso, não se pode esperar que a forma de prestar o trabalho e a própria organização empresarial permaneçam inalteradas no decurso da ação judicial. Com efeito, o trabalhador terá de ter presente que o direito à reintegração significa apenas a manutenção do vínculo das partes, não podendo o Tribunal determinar a criação de um posto de trabalho extinto ou redundante ou, ainda, restringir que durante a pendência da ação nada se altere na empresa, uma vez que qualquer uma destas hipóteses seria um constrangimento injustificado à liberdade de iniciativa económica do empregador.

Poder-se-ia ainda argumentar, quanto ao nível de tutela dos trabalhadores, que esta solução deixa o trabalhador numa situação pior do que se tivesse optado pela indemnização em substituição da reintegração quando comparado o seu valor com o da compensação do art. 366.º. Apesar desta diferença poder existir, a verdade é que a reintegração foi uma opção do trabalhador e o sistema juslaboral não pode assumir um papel demasiado paternalista com o trabalhador, sendo este o melhor juiz dos seus interesses.

Com a realização de um despedimento por causas objetivas a seguir à reintegração, a ideia de reposição do vínculo laboral com efeitos para o futuro fica fragilizada. Contudo, a verdade é que a tutela reintegratória não pressupõe um período mínimo de proteção ou de

manutenção do contrato de trabalho, nem priva o empregador do seu poder de gestão, pelo que a realização daquele despedimento não põe em causa a tutela reintegratória.

Face ao exposto, e partindo do princípio de que uma situação de incumprimento fica resolvida com recurso aos meios coercivos que o sistema dispõe, a tutela reintegratória só não ocorre em dois casos: quando uma das partes opte pela indemnização em sua substituição e quando se verifique a extinção do contrato de trabalho durante a pendência da ação de impugnação. Fora estes casos, a reintegração, enquanto reposição do vínculo laboral, verifica-se. Contudo, a retoma das relações pessoais em contexto laboral, a vulnerabilidade perante uma situação de incumprimento e a sujeição à possível e conseqüente mudança de local de trabalho ou à aplicação de um despedimento por eliminação do posto de trabalho, concorrem, maioria das vezes, para o trabalhador optar desde logo pela indemnização em substituição da reintegração.

## **Bibliografia**

AMADO, João Leal, “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436º a 440º do CT)”, *Revista do Ministério Público*, n.º105, ano 27, Lisboa, 2006;

BARBOSA, Paula Elisabete Henriques, *Da ilicitude do despedimento por justa causa e as suas consequências legais*, Lisboa, AAFDL, 2007;

CANOTILHO, José Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

CARVALHO, Sónia de, “A opção pela indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador e o direitos aos salários intercalares em caso de recurso”, *Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014;

FERNANDES, António Monteiro, “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano 57, n.º1, Coimbra, Almedina, 2016;

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Coimbra, Almedina, 2019;

GOMES, Júlio e CARVALHO, Raquel, “Código do Trabalho - a (in)constitucionalidade das normas relativas à repetição do procedimento disciplinar e à reintegração”, *Questões Laborais*, n.º22, Lisboa, 2003;

MARTINS, Pedro Furtado, *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efetiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, dissertação de Mestrado, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 1988;

MARTINS, Pedro Furtado, “Despedimento ilícito e reintegração do trabalhador”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º3/4, Lisboa, 1998;

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.<sup>a</sup> ed., Cascais, Principia, 2017;

MARTINEZ, Pedro Romano, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido”, *Estudos em homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Coimbra, Almedina, 2007;

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, 2017;

MARTINS, David Carvalho e SOUSA, Duarte Abrunhosa e, “O direito à reintegração do trabalhador e o poder de oposição do empregador: em busca de equilíbrio”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, CEJ, Lisboa, 2017, I;

MARECOS, Diogo Vaz, “Anotação ao artigo 389.º do Código do Trabalho”, *Código do Trabalho Anotado*, 2.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2012;

NEGRÃO, Acácio Pita, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano 54, n.º1/3, Coimbra, Almedina, 2013;

PEREIRA, Albertina, “O impacto do Código de Processo Civil no Código de Processo de Trabalho (alguns aspetos)”, *O novo Processo Civil - Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho*, caderno IV, CEJ, Lisboa, 2013;

RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, *Direito do Trabalho - Parte II*, 6.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, 2016;

SILVA, João Calvão Da, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, 2002;

VASCONCELOS, Joana, “Sobre os efeitos da providência cautelar de suspensão de despedimento”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte 1, Nova Causa, Vila Nova de Famalicão, 2017;

VASCONCELOS, Pedro Pais De, *Teoria Geral do Direito Civil*, 8.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, 2015;

XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.<sup>a</sup> ed., Lisboa, Rei dos Livros, 2018.

### **Jurisprudência**

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15/1/1997, Proc. n.º 0004614, Carlos Horta;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/05/1999, Proc. n.º 98S271, Almeida Deveza;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16/05/2001, José Mesquita;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19/3/2002, Proc. n.º 00S3720, Azambuja Fonseca;

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/2003;

Acórdão Uniformizador de Jurisprudência n.º 1/2004;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 10/11/2004, Proc. n.º 6090/2004-4, Seara Paixão;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16/11/2005, Proc. n.º 05S2138, Fernandes Cadilha;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/02/2006, Proc. n.º 05S3639, Sousa Peixoto;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15/3/2006, Proc. n.º 90-2006-4;

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º338/2010, Proc. n.º 175/09;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 4/05/2011, Proc. n.º 444/06.4TTSNT.L1.S1, Fernandes da Silva;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24/01/2007, Proc. n.º 6911/2006, Seara Paixão;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22/05/2013, Proc. n.º 521/11.0TTSC.L1-4, Jerónimo Freitas;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 26/02/2014, Proc. n.º 263/11.6TTBRR.L1-4, José Eduardo Sapateiro;

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 9/1/2017, Proc. n.º 5064/15.0T8VIS.C1, Azevedo Mendes;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 28/06/2010, Proc. n.º 168/10, Paula Leal de Carvalho;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8/10/2012, Proc. n.º 346/11.2TTVRL.P2, Paula Leal de Carvalho;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21/01/2019, Proc. n.º 706/10.6TTVFR.P1, Domingos Morais;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22/03/2021, Proc. n.º 6979/18.9T8VNG.P1, Paula Leal de Carvalho.