

# RIDT

ANO I / SETEMBRO 2021 / Nº 2  
SEMESTRAL

REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



# FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

## Diretores

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

## Subdiretora

Cláudia Madaleno

## Secretária-Geral

Sara Leitão

## Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

## Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
NIPC 504992392

## Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

## Periodicidade

Semestral

## Nº Registo ERC

127529

## Depósito Legal

480082/21

## ISSN

2184-8815

## Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.

## Directors

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

## Assistant Director

Cláudia Madaleno

## Secretary-General

Sara Leitão

## Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

## Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
ID No. 504992392

## Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

## Periodicity

Semiannual

## ERC Registration No.

127529

## Legal Deposit

480082/21

## ISSN

2184-8815

## Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.



# DESPEDIMENTO ILÍCITO E REINTEGRAÇÃO: *DO I HAVE TO SPELL IT OUT FOR YOU?*

*UNFAIR DISMISSAL AND REINSTATEMENT:  
DO I HAVE TO SPELL IT OUT FOR YOU?*

**João Leal Amado\***

Sumário - 1. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25/11/2020 - 2. Comentário - 2.1 Breves considerações sobre os efeitos da ilicitude do despedimento - 2.2 Um acórdão “perplexizante” - 2.3 Conclusão

Resumo:

Este artigo procura comentar e analisar criticamente o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25 de novembro de 2020, em que se discute a questão dos efeitos da declaração judicial de ilicitude de um despedimento, designadamente quanto ao sentido e alcance da obrigação de reintegração do trabalhador que foi alvo desse despedimento ilegal. O comentário diverge do sentido decisório do acórdão, sustentando que, se o trabalhador impugnar o despedimento, solicitando ao tribunal que o declare ilícito, isso significa, implicitamente, que ele deseja ser reintegrado no seu posto de trabalho, como consequência natural do efeito retroativo da declaração de invalidade desse despedimento. O trabalhador não tem, pois, de manifestar expressamente a sua vontade de ser reintegrado na empresa, bastando, para o efeito, que impugne o despedimento e não opte pela indemnização alternativa.

Abstract:

This article seeks to comment and critically analyze the Judgment of the Supreme Court of Justice, of November 25, 2020, which discusses the issue of the effects of the judicial declaration of unlawfulness of a dismissal, namely regarding the meaning and scope of the obligation to reinstate the employee who was the target of the illegal dismissal. The article diverges from the decision-making grounds and conclusions of the ruling, arguing that, if the employee challenges the dismissal, asking the court to declare it unlawful, this implicitly means that he

---

\* Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

wishes to be reinstated in his job, as a natural consequence of the retroactive effect of the declaration of invalidity of this dismissal. The employee does not, therefore, have to expressly declare his desire to be reinstated in the company, being sufficient, for that purpose, to challenge the dismissal and not to opt for the alternative compensation.

### **1. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25/11/2020**

O tema dos efeitos da ilicitude do despedimento foi alvo de um recente e curioso acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ). Referimo-nos ao Acórdão de 25 de novembro de 2020, Processo n.º 6577/15.9T8FNC-C.L1.S1, cujo relator foi o Conselheiro José Feteira. Trata-se, aliás, de um aresto tirado por maioria, com um voto de vencido, o que, reconheça-se, não é muito usual da jurisprudência do Supremo. Vamos transcrever o sumário do acórdão, bem como a parte mais relevante do seu texto, após o que ensaiaremos uma curta reflexão sobre o mesmo. Eis o respetivo sumário:

I - Na ação declarativa interposta pelo trabalhador em consequência de despedimento de que tenha sido alvo por parte do seu empregador, rege o princípio do dispositivo que vincula o Tribunal a decidir apenas em função daquilo que o trabalhador despedido lhe haja efetivamente peticionado;

II - Se o trabalhador pretender reagir contra esse despedimento, designadamente com fundamento na ilicitude do mesmo, e pretender obter, como consequência, os (ou alguns dos) efeitos dessa ilicitude, deve pedir, na ação instaurada para o efeito, para além da declaração de ilicitude do despedimento, a condenação do

empregador na prestação de qualquer das obrigações daí decorrentes;

III - Nos presentes autos de execução movidos pelos Exequentes/Embargados contra a Executada/Embargante, uma vez que a sentença apresentada como título executivo se limitou a reconhecer a qualidade de entidade empregadora desta em relação àqueles e a declarar a ilicitude do despedimento de facto daqueles perpetrado por esta, a ação executiva não se radica em sentença de condenação (expressa ou implícita) de quaisquer prestações de facto ou de natureza pecuniária, ou seja, em título executivo que permita aos Exequentes/Embargados reclamar coercivamente da Executada/Embargante compensação prevista no artigo 390.º do CT/2009, não merecendo censura a decisão de procedência dos embargos de executado com a inerente extinção da instância executiva.

Para se ficar com uma ideia mais precisa sobre as questões a que o STJ teve de dar resposta, vamos então transcrever um segmento do acórdão, justamente o segmento nuclear, em que o STJ aprecia e resolve os problemas suscitados.

«Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça.

#### I. Relatório

(...)

#### II. Apreciação

(...)

Deste modo e tendo em consideração as conclusões do recurso de revista interposto pelos Recorrentes, coloca-se à apreciação do Supremo Tribunal de Justiça a questão de saber se a sentença proferida pelo Tribunal da 1ª instância em 20 de julho de 2017 — sentença que julgou procedente a ação declarativa, reconheceu a qualidade da Ré (Embargante) como entidade empregadora dos Autores (Embargados) por efeito de transmissão dos respetivos contratos de trabalho e declarou a ilicitude do despedimento de facto destes perpetrado por aquela — constitui título executivo bastante na ação executiva que os Exequentes/Embargados, em 12 de julho de 2018, instauraram contra a Executada/Embargante, com a finalidade de serem reintegrados na empresa desta e a receberem da mesma as retribuições que deixaram de auferir desde o seu despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declarou a ilicitude do despedimento.

#### Regime jurídico aplicável

Os presentes autos respeitam a Embargos de Executado instaurados em 26 de setembro de 2018, no âmbito de execução de sentença proferida em 20 de julho de 2017 e que, por sua vez, declarou ilícito o despedimento dos Exequentes/Embargados, perpetrado pela Executada/Embargante em 09 de Setembro de 2015. O acórdão recorrido foi proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 15 de janeiro de 2020. Nesta medida e em termos adjetivos são



aplicáveis ao caso: o Código de Processo do Trabalho (CPT) na versão introduzida pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, atento o disposto nos artigos 5.º, n.º 3 e 9.º, n.º 1 desta Lei; o Código de Processo Civil (CPC), na sua versão atual. Em termos substantivos, levar-se-ão em consideração as normas do Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-02, e vigentes à data do referido despedimento.

### Fundamentos de facto

As instâncias consideraram assentes os seguintes factos:

1. Em 16 de setembro de 2015 entrou em juízo o procedimento cautelar de suspensão de despedimento em que são requerentes AA, BB e CC e requerida a APRAM — ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, S.A.

2. Por acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa foi tal procedimento convolado em procedimento comum.

3. Proferido despacho final o mesmo reconheceu a relação laboral entre os Requerentes e a Requerida resultante da transmissão do estabelecimento comercial, ocorrida através da tomada de posse administrativa com início em 9 de setembro de 2015 e declarou ilícito o despedimento de facto ocorrido nessa mesma data. Consequentemente foi a requerida condenada a reintegrar os Requerentes, voltando estes a ocupar o posto de trabalho e as funções que vinham desenvolvendo, e ainda a pagar as retribuições

que estes deixaram de auferir desde o despedimento até à sua reintegração.

4. Inconformada recorreu a Requerente.

5. Por acórdão de 9 de Maio de 2018 foi julgada improcedente a apelação, confirmando a sentença recorrida.

6. A Requerida arguiu a nulidade do acórdão, tendo sido julgada totalmente improcedente a sua pretensão.

7. Em 25 de julho de 2018 a APRAM — ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, S.A., veio requerer seja declarada a caducidade do procedimento cautelar decretado e que seja devolvida a caução que prestou nos autos.

8. Em 9 de agosto de 2018 vieram os Requerentes opor-se ao decretamento da caducidade do procedimento cautelar e ao levantamento da caução prestada.

9. Em 20 de julho de 2017 foi proferida sentença pelo Senhor Juiz à data titular dos autos, tendo a mesma reconhecido a qualidade da l.<sup>a</sup> Ré APRAM — S.A. como entidade empregadora dos Autores por efeito de transmissão dos respetivos contratos de trabalho, declarado ilícito o despedimento de facto dos Autores perpetrado pela l.<sup>a</sup> Ré e absolvido a 2.<sup>a</sup> Ré dos pedidos contra ela deduzidos.

10. Inconformada recorreu a APRAM — S.A. para o Tribunal da Relação de Lisboa, o qual viria a julgar improcedente a apelação, confirmando a sentença recorrida, por acórdão de 23 de maio de 2018.

11. Em 12 de julho de 2018 os Autores vieram deduzir o incidente de execução de Sentença.

12. Em 26 de setembro de 2018 a Ré veio deduzir embargos de executado, tendo pedido a suspensão da execução.

13. Foi realizada a audiência a que se refere o n.º 2 do artigo 7.º do Código de Processo Civil aplicável ex vi do disposto no artigo 1.º, n.º 2, alínea a) do Código de Processo do Trabalho.

14. A Ré/Requerida não reintegrou os trabalhadores e nada lhes pagou até à presente data.

#### Fundamentos de direito

Como referimos, a questão jurídica colocada à apreciação do Supremo Tribunal de Justiça consiste em saber se a sentença proferida pelo Tribunal da 1ª instância em 20 de julho de 2017 — sentença que julgou procedente a ação declarativa, reconheceu a qualidade da Ré (Embargante) como entidade empregadora dos Autores (Embargados) por efeito de transmissão dos respetivos contratos de trabalho e declarou a ilicitude do despedimento de facto destes perpetrado por aquela — constitui título executivo bastante na ação executiva que os Exequentes/Embargados, em 12 de julho de 2018, instauraram contra a Executada/Embargante, com a finalidade de serem reintegrados na empresa desta e a receberem da mesma as retribuições que deixaram de auferir desde o seu despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declarou a ilicitude do despedimento.

A referida sentença foi proferida no âmbito da ação declarativa, com processo comum, proposta pelos Autores AA, BB e CC (agora Exequentes/Embargados) contra as Rés APRAM — Administração dos

Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A. (agora Executada/Embargante) e TRINTA E TRÊS BARRA DEZASSEIS - Assistência Náutica, S.A., sendo que nessa ação os Autores formularam o seguinte pedido:

“1) Seja reconhecida a qualidade da l.<sup>a</sup> Ré APRAM, S.A. como empregadora dos Autores, por efeito de transmissão dos respetivos contratos de trabalho; caso assim não se entenda, ser reconhecida a qualidade de empregadora dos Autores à 2.<sup>a</sup> Ré e consequentemente

2) Seja declarada a ilicitude do despedimento de facto dos Autores, perpetrado pela 1.<sup>a</sup> Ré APRAM-SA, aos 9 dias de setembro de 2015 e, caso também assim não se entenda, ser declarada a ilicitude do despedimento de facto dos Autores perpetrado pela 2.<sup>a</sup> Ré”.

Tal sentença, que serviu de base à fixação da matéria que consta do ponto 9 dos factos tidos por assentes, contém (no que aqui releva) o seguinte dispositivo:

“Julgo procedente a presente ação, e, em consequência, decido:

1. Reconhecer a qualidade da l.<sup>a</sup> Ré APRAM-SA como entidade empregadora dos Autores por efeito de transmissão dos respetivos contratos de trabalho.

2. Declarar a ilicitude do despedimento de facto dos Autores, perpetrado pela l.<sup>a</sup> Ré APRAM-SA.

3. Absolver a Ré «33/16 — ASSISTÊNCIA NÁUTICA, S.A.» dos pedidos deduzidos contra si”.

Esta sentença transitou em julgado, porquanto, tendo sido confirmada por acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa proferido em 23 de maio de 2018, este não foi objeto de impugnação.

Tal sentença foi apresentada como título executivo na execução movida pelos Exequentes/Embargados contra a Executada/Embargante, tudo como decorre da matéria que consta dos pontos 10 e 11 dos factos assentes e do afirmado no precedente relatório.

Posto isto e em síntese, alegam e concluem os Recorrentes não acompanharem o enquadramento jurídico feito pelo Tribunal da Relação no acórdão recorrido, nos termos do qual a ação instaurada nos autos principais configura uma ação declarativa de simples apreciação e não uma verdadeira ação declarativa condenatória, afirmando, por outro lado, que a sentença proferida no processo principal está dotada de exequibilidade, por força da produção “*ope legis*”, automática, dos efeitos previstos nos artigos 389.º e 390.º do CT, através da mera declaração de ilicitude do despedimento, independentemente, portanto, da existência de pedido nas suas reintegrações e no pagamento dos salários intercalares em sede de petição inicial. Com efeito, alegam e concluem que, como decorre da letra do artigo 389.º do CT, a condenação na reintegração e no pagamento dos salários intercalares é automática, face à declaração de ilicitude do despedimento, uma vez que tem como principal objetivo colocar o trabalhador na posição em que estaria caso não fosse ilicitamente despedido, ou seja, reconstituir a situação de facto e de direito existente em momento anterior ao despedimento na esfera do trabalhador ilicitamente despedido.

Alegam ainda que tal conclusão é o reflexo do sistema jurídico-laboral português assente no princípio constitucional da segurança no emprego, o que implica que da declaração da ilicitude do

despedimento resulte a subsistência do contrato por sentença e, conseqüentemente, a reintegração dos trabalhadores ilicitamente despedidos, bem como a compensação pelo tempo em que aqueles se viram privados de receber a contrapartida pela manutenção dos seus contratos de trabalho, não sendo, em seu entender, condição necessária e exigível que a sentença contenha uma condenação expressa para que esta valha como título executivo, bastando que deste emerja, de forma inequívoca, a obrigação exequenda, sendo que a reintegração e o correspondente pagamento das retribuições intercalares em dívida é uma decorrência legal implícita — e lógica — da declaração do despedimento perpetrado pela Recorrida e declarado como ilícito, sendo os efeitos decorrentes da declaração judicial da ilicitude produzidos *ex vi legis*.

Por sua vez, a Recorrida assume posição diametralmente oposta, defendendo, por isso, a manutenção do acórdão recorrido que, em diversas partes, reproduz.

Vejamos!

A propósito da suscitada questão e a dado passo do acórdão recorrido escreveu-se o seguinte:

“Ora, salvo o devido respeito pela posição sustentada pelos trabalhadores demandantes e também pela decisão recorrida, que socialmente se compreende mas que juridicamente se rejeita, não é possível sustentar a natureza executiva da referida sentença judicial, dado que nela foi efetuado um julgamento final limitado a declarar que a l.<sup>a</sup> Ré APRAM, SA é a entidade empregadora por força da transmissão de estabelecimento havida entre ela e a empresa «33/16 - ASSISTÊNCIA NÁUTICA, S.A.» e que, nessa medida, procedeu a um

ilícito despedimento de facto dos ali Autores, o que a reconduz, grosso modo, a uma ação de mera apreciação positiva, de acordo com a classificação constante do artigo 10.º do NCPC.

Logo, tal sentença não condenou a Ré APRAM nos efeitos jurídicos que decorrem do despedimento ilícito e que se mostram previstos nos artigos 389.º a 391.º do CT/2009.

A divergência entre as partes radica fundamentalmente aí: enquanto que a recorrente entende que essa sentença final (proferida na ação principal) não contém ou integra, ainda que tácita ou implicitamente, uma qualquer condenação da mesma na reintegração dos ali Autores ou, em substituição de tal reintegração, na liquidação aos mesmos de uma indemnização de antiguidade, sem olvidar, finalmente, o pagamento da compensação prevista no artigo 390.º do CT/2009, não lhe reconhecendo assim a força executiva mínima e necessária para fundar uma ação de prestação de facto ou de cobrança coerciva dos mencionados créditos laborais, já os aqui e ali demandantes defendem perspetiva oposta — no que foram acompanhados pela decisão recorrida e aqui em apreciação — e que vai no sentido de a mera declaração de ilicitude do despedimento de facto de que foram alvo fazer pressupor e consentir, em função do regime legal imperativo constante dos artigos 389.º e seguintes do CT/2009, o acionamento executivo da recorrente e a manutenção das providências cautelares concretamente decretadas até se mostrarem garantidos, por penhora (créditos laborais) e concretização definitiva da prestação de facto (reintegração), os referidos direitos.

Têm os recorridos razão no que afirmam? Entendemos convictamente que não, pois não resulta do regime legal contido nos artigos 389.º e seguintes do CT/2009 (que é efetivamente imperativo, com a ressalva dos aspetos identificados no artigo 339.º) que a mera declaração de ilicitude do despedimento acarrete automática e juridicamente ou carregue embrionariamente consigo, independente de tal ser ou não expressa ou tacitamente pedido pelo trabalhador despedido, os efeitos indemnizatórios elencados globalmente no artigo 389.º do aludido diploma legal.

Basta a leitura atenta das normas que enformam os artigos 389.º a 392.º do CT/2009 para concluir que tais pretensões indemnizatórias dependem, todas elas, de uma manifestação de vontade suficientemente clara da parte do trabalhador que propôs a ação de impugnação da (regularidade) e/ou licitude do despedimento, quer por via da ação com processo comum, como foi o caso dos aqui recorridos, quer através da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento que se mostra prevista no artigo 387.º, número 2, do CT/2009 e 98.º-B e seguintes do CPT, quer finalmente mediante a ação de impugnação do despedimento coletivo dos artigos 388.º do CT/2009 e 156.º e seguintes do CPT.

Pense-se, desde logo, na faculdade que o trabalhador despedido tem de optar até ao final da Audiência Final entre a reintegração no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, ou a indemnização em substituição de tal reintegração, de formular ou não pedido de indemnização por danos não patrimoniais ou de reclamar ou não todas as retribuições vencidas entre a data da cessação ilegal do contrato de trabalho e o



trânsito em julgado da sentença ou acórdão que declare a ilicitude do despedimento e a condenação da empregadora nas prestações requeridas.

No que toca a este último aspeto, convirá que nos expliquemos um pouco melhor: o autor nesse tipo de ações pode vir somente preencher o formulário da AIRLD no 60.º dia do prazo de caducidade previsto no número 2 do artigo 387.º do CT/2009 ou no último dia do sexto mês após o despedimento coletivo ou 359.º dia do prazo prescricional, no caso do processo comum de impugnação do despedimento verbal, tácito ou enviesado (perdoe-se-nos a expressão), o que o faz perder os salários que se venceram entre o dia do termo ilícito da relação e o 31.º dia anterior à propositura da ação laboral, por força da dedução prevista na alínea b) do número 2 do artigo 390.º do CT/2009.

Pensamos mesmo que nada obsta a que um trabalhador, que decidiu constituir uma empresa sua ou teve a sorte de encontrar um outro emprego efetivo em data muito próxima do despedimento, com um rendimento ou vencimento global superior ao que antes auferia, pode renunciar legitimamente a reclamar a compensação do artigo 390.º, número 1 do CT/2009, por achar que é inútil demandar a mesma, em tais circunstâncias concretas.

Haverá também algum interesse em recordar que, nos termos particulares do artigo 392.º do CT/2009, o empregador pode requerer que a reintegração seja excluída, o que afasta também o carácter obrigatório e automático de tal figura.

Dir-se-á, contudo, que o trabalhador, quer no procedimento cautelar de suspensão de despedimento, quer na AIRLD não tem de

formular qualquer pedido expresso de reintegração/indenização por antiguidade ou das retribuições vencidas durante a pendência dos autos — cautelares e principais —, para lhe ver ser reconhecido tais direitos, o que parece apontar no sentido sustentado pela sentença recorrida e pelos aqui recorridos.

Ora, importa, por um lado, não olvidar que o Autor ou Requerente tem de desencadear tais ações através do preenchimento do formulário ou da apresentação do Requerimento Inicial (sendo que, no caso de se tratar de um despedimento formal, haverá também lugar à alegação obrigatória do propósito do demandante impugnar judicialmente aquele em tal Requerimento, o que será depois feito através da AIRLD, ainda que com dispensa do preenchimento do formulário) onde terá sempre de ser requerida a suspensão do despedimento ou assumida a impugnação da licitude ou regularidade do mesmo.

Numa segunda perspetiva de análise da questão levantada, interessa não esquecer, pelo outro lado, que os efeitos jurídicos derivados da suspensão do despedimento ou da declaração cominatória da ilicitude do despedimento, com as consequências gerais antes enunciadas, decorrem de normas legais especiais e expressas (artigos 39.º e 40.º e 98.º - G, número 4, alínea b) e 98.º - J, número 3, do CPT, respetivamente).

Afigura-se-nos que, mesmo no caso do deferimento da providência cautelar de suspensão de despedimento, nada obsta a que, em situações em que o empregador não quis que o trabalhador regressasse ao trabalho, limitando-se a pagar-lhe a retribuição devida, este último manifeste nos autos que não pretende continuar

a receber a mesma, dado ter conseguido arranjar trabalho com um melhor salário, vindo depois, na ação principal, a optar pelo recebimento da indemnização em substituição da reintegração.

Sendo assim, afigura-se-nos que a ação executiva não se radica em sentença de condenação (expressa ou implícita) de quaisquer prestações de facto ou de natureza pecuniária, ou seja, em título executivo legalmente reconhecido que permita aos Exequentes vir reclamar coercivamente a compensação prevista no artigo 390.º do CT/2009.

Sendo assim, pelos fundamentos expostos, julga-se procedente o presente recurso de Apelação, revogando-se, nessa medida, a sentença recorrida que se substitui pela decisão de procedência dos embargos de executado deduzidos pela Executada e pela inerente extinção da instância executiva, por força dos fundamentos deixados acima explanados”.

Desde já se avança que, no essencial, se sufragam os fundamentos jurídicos que levaram o Tribunal “a quo” a concluir que a sentença oferecida pelos Exequentes/Embargados, como título executivo na execução que moveram contra a Executada/Embargante e que constitui o processo principal, não condena esta, de forma expressa ou implícita, em qualquer prestação de facto ou de natureza pecuniária devida àqueles e que lhes permitisse reclamar o cumprimento coercivo das mesmas através da referida execução.

Tal sentença, com efeito, apenas se limitou a reconhecer a qualidade de entidade empregadora da Ré APRAM-S.A. (Executada/Embargante) em relação aos Autores AA, BB e CC

(Exequentes/Embargados), por efeito de transmissão dos respetivos contratos de trabalho, e a declarar a ilicitude do despedimento de facto destes perpetrado por aquela, na estrita sequência, aliás, de pretensões que, nesse sentido, foram formuladas por estes contra aquela na ação declarativa, com processo comum, que anteriormente lhe moveram e que, nessa medida, configura, “grosso modo”, uma ação declarativa de simples apreciação positiva, de acordo com a classificação constante do artigo 10.º do CPC, como se conclui no acórdão recorrido.

Acresce referir que também sufragamos o entendimento firmado no acórdão recorrido, no sentido de que os efeitos indemnizatórios ou compensatórios estabelecidos nos artigos 389.º a 392.º do CT dependem de uma manifestação de vontade da parte do trabalhador que pretenda propor ação de impugnação da licitude do despedimento de que tenha sido alvo por parte do seu empregador, quer mediante a utilização do processo comum, como foi o caso, quer através da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento prevista no artigo 387.º n.º 2 do CT e 98.º-B e seguintes do CPT, quer mediante a ação de impugnação do despedimento coletivo dos artigos 388.º do CT e 156.º e seguintes do CPT.

Na verdade, não se pode olvidar que, na sequência da cessação da relação contratual laboral decorrente de despedimento unilateralmente assumido pela entidade empregadora em relação a qualquer dos seus trabalhadores, se entra no âmbito da disponibilidade de direitos, o que permite, desde logo, ao trabalhador optar por reagir, ou não, contra esse despedimento — invocando, para tal, a irregularidade e/ou a ilicitude do mesmo — e,

em caso de reação, formular pretensão quanto aos efeitos (ou alguns deles) da ilicitude do despedimento que se mostram previstos no art. 389.º e seguintes do CT, sendo que, mesmo em caso de ocorrência de tal reação, com manifestação da pretensão de reintegração no posto de trabalho, a entidade empregadora pode, em determinadas circunstâncias (trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou a empresa do empregador ser uma microempresa e o regresso do trabalhador seja gravemente prejudicial e perturbador para o funcionamento da empresa), opor-se, com êxito, a essa pretensão, circunstância que, de si, afasta a existência de produção automática e obrigatória de um (o principal) dos efeitos decorrentes da ilicitude do despedimento, sendo substituído pela atribuição da indemnização a que se alude no n.º 3 do art. 392.º do CT.

Vem, precisamente, entendendo a jurisprudência, designadamente a deste Supremo Tribunal de Justiça, que a reintegração, o pagamento de indemnizações e/ou retribuições vencidas desde o despedimento até trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, cai no âmbito dos direitos disponíveis, pelo que, caso o trabalhador os não peça em momento oportuno, o Tribunal não pode, depois e sem mais, condenar a entidade empregadora, seja na reintegração do trabalhador, seja no pagamento a este de indemnização a título de danos causados (morais ou patrimoniais), seja no pagamento ao mesmo das aludidas retribuições ou em indemnização em substituição da reintegração, não sendo aplicável, nesses casos, o disposto no artigo 74.º do CPT (condenação extra vel ultra petitem). (Cfr., neste sentido e entre outros, os acórdãos do Supremo Tribunal

de Justiça de 31 de outubro de 2007 e de 18 de junho de 2014, proferidos, respetivamente, nos processos n.ºs 07S2091 e 450/07.1TTCCSC.L1.S1, ambos desta 4.ª Secção e acessíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), tendo o último destes acórdãos sido relatado pelo aqui 1.º Adjunto).

Na ação declarativa interposta pelo trabalhador em consequência de despedimento de que tenha sido alvo por parte do seu empregador, rege, portanto, o princípio do dispositivo que vincula o Tribunal a decidir apenas em função daquilo que o trabalhador despedido lhe haja efetivamente peticionado.

Deste modo, se o trabalhador, alvo de despedimento por parte do seu empregador, pretender reagir contra esse despedimento, designadamente com fundamento na ilicitude do mesmo, e pretender obter, como consequência, os efeitos dessa ilicitude — a reintegração no seu posto de trabalho ou a indemnização substitutiva dessa reintegração, bem como eventual indemnização a título de danos (patrimoniais ou não patrimoniais) sofridos ou ainda o pagamento das denominadas retribuições intercalares ou salários de tramitação — deve pedir, na ação instaurada para o efeito, para além da declaração de ilicitude do despedimento, a condenação do empregador na prestação de qualquer dessas obrigações.

Repare-se que, em relação às denominadas retribuições intercalares ou salários de tramitação e como bem se observa no acórdão recorrido, a atribuição das mesmas ao trabalhador ilicitamente despedido pela sua entidade empregadora varia em função da maior ou menor prontidão com que aquele decida instaurar a ação de impugnação de despedimento contra esta, na certeza de

que, se lhe for dada razão, vai ter direito às retribuições ou salários que tenha deixado de auferir apenas desde os 30 dias que precederam a propositura da ação, o que constitui evidência quanto à disponibilidade dos direitos em causa em tais circunstâncias.

Deste modo e contrariamente ao defendido pelos Recorrentes, a declaração judicial da ilicitude do despedimento não determina, por si só, “ope legis”, a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho na empresa e o pagamento das referidas retribuições intercalares.

Aqui chegados e sabendo-se que o título executivo constitui a base ou, digamos assim, a causa de pedir no processo de execução, sendo através dele que se determina, quer a finalidade, quer os limites da ação executiva, no que aqui releva, estipula-se, claramente e de uma forma taxativa, no art. 703.º n.º 1 al. a) do CPC, que «à execução apenas podem servir de base: a) As sentenças condenatórias; (...)», que, como refere Miguel Teixeira de Sousa em Estudos Sobre o Novo Código de Processo Civil, pág.<sup>a</sup> 608, são “as decisões que condenam no cumprimento de uma prestação, mesmo que não transitadas, desde que, neste caso, o recurso contra elas interposto tenha efeito meramente devolutivo”.

No caso vertente e como já se referiu, a sentença apresentada pelos Exequentes/Embargados como título executivo nos autos de execução movidos contra a Executada/Embargante limitou-se a reconhecer a qualidade de entidade empregadora da Ré APRAM-SA (Executada/Embargante) em relação aos Autores AA, BB e CC (Exequentes/Embargados), por efeito de transmissão dos respetivos contratos de trabalho, e a declarar a ilicitude do despedimento de

facto destes perpetrado por aquela, na estrita sequência, aliás, de pretensões que, nesse sentido, foram formuladas por estes contra aquela na ação declarativa, com processo comum, que anteriormente lhe moveram e que, nessa medida, configura uma ação declarativa de simples apreciação positiva, de acordo com a classificação constante do artigo 10.º do CPC.

Ora, como refere José Lebre de Freiras em *A Ação Executiva - Depois da Reforma*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, pág. 39, “quanto às sentenças de mérito proferidas em ações de simples apreciação, é pacífico que não se pode falar de título executivo. Efetivamente, ao tribunal apenas foi pedido que apreciasse a existência dum direito ou dum facto jurídico e a sentença nada acrescenta quanto a essa existência, a não ser o seu reconhecimento judicial. Pela sentença, o réu não é condenado no cumprimento duma obrigação pré-existente, nem sequer constituído em nova obrigação a cumprir. Vigorando o princípio do dispositivo, compreende-se que tal sentença não possa ser objeto de execução”.

Por estas razões e como também se concluiu no acórdão recorrido, “a ação executiva não se radica em sentença de condenação (expressa ou implícita) de quaisquer prestações de facto ou de natureza pecuniária, ou seja, em título executivo legalmente reconhecido que permita aos Exequentes vir reclamar coercivamente a compensação prevista no artigo 390.º do CT/2009”, não merecendo, por isso, censura o referido acórdão ao proferir decisão de procedência dos embargos de executado deduzidos pela Executada APRAM-SA, com a inerente extinção da instância executiva.



### III - Decisão

Nestes termos, acorda-se em negar revista, confirmando-se o acórdão recorrido.

Custas a cargo dos Recorrentes.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 15.º-A do Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (aditado pelo art. 3.º do Decreto-Lei n.º 20/2020 de 01 de maio), consigna-se que o presente acórdão obteve voto de conformidade do Exmo. Juiz Conselheiro Adjunto António Leones Dantas e de desconformidade do Exmo. Juiz Conselheiro Adjunto Júlio Manuel Vieira Gomes que irá juntar declaração de voto de vencido. O acórdão é assinado apenas pelo relator.

Lisboa, 25 de novembro de 2020

José Feteira (relator) - Leones Dantas - Júlio Gomes (Declaração de voto vencido)

Declaração de voto de vencido.

Votei vencido. A declaração da ilicitude de um despedimento disciplinar tem consequências ope legis por força do artigo 389.º do CT, entre as quais a reintegração. A reintegração só não deverá ocorrer se o trabalhador optar expressamente pela indemnização de antiguidade em substituição da reintegração ou nos casos em que o empregador possa opor-se à reintegração e o faça com sucesso (no

mesmo sentido, sublinhando que o atual Código do Trabalho “é mais explícito quanto ao estabelecimento da reintegração como efeito comum da ilicitude do despedimento”, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 6.<sup>a</sup> ed., 2016, n. 355, p. 856). Nas palavras de PEDRO FURTADO MARTINS, “se o trabalhador não expressar a escolha pela indemnização o tribunal é forçado a condenar o empregador na reintegração. É a solução que resulta claramente do artigo 391.º, 1, em que a substituição da reintegração surge como consequência da opção do trabalhador. No silêncio deste — e salvo nas situações limitadas do artigo 392.º, em que se admite a substituição a pedido do empregador —, o tribunal não pode, por sua própria iniciativa afastar a reintegração” (Cessação do Contrato de Trabalho, 4.<sup>a</sup> ed., Principia, Cascais, p. 521). Aliás, e como o mesmo Autor também sublinha, o formulário pelo qual o trabalhador apresenta o seu requerimento opondo-se ao despedimento contém a fórmula “requer a V.Ex.<sup>a</sup> que seja declarada a ilicitude ou irregularidade do mesmo com as legais consequências”. Se uma sentença declara ilícito um despedimento disciplinar tal decisão tem, por conseguinte, automaticamente consequências legais que decorrem dessa declaração de ilicitude. Como destaca PEDRO ROMANO MARTINEZ, “a ilicitude determina a reintegração, pois, verdadeiramente, se o despedimento é ilícito, o contrato não cessou e vale o princípio da segurança no emprego” (anotação ao artigo 389.º, Código do Trabalho Anotado, Pedro Romano Martinez e outros, Almedina, Coimbra, 12.<sup>a</sup> ed., p. 890).

Também um título executivo tem que ser interpretado e a interpretação da sentença como título executivo deve fazer-se atendendo não apenas à sua letra, mas também às referidas consequências *ope legis*. A solução que teve vencimento acarreta praticamente a inutilidade da decisão judicial que declarou a ilicitude do despedimento.

(Júlio Gomes)».

## 2. Comentário

### 2.1 Breves considerações sobre os efeitos da ilicitude do despedimento

Como é sabido, os arts. 389.º a 393.º do Código do Trabalho (CT) constituem um bloco normativo regulador dos efeitos da declaração judicial da ilicitude do despedimento, tendo como antecedente próximo o disposto nos arts. 436.º a 440.º do CT de 2003. Assim, nas suas grandes linhas, o atual CT continua a configurar o despedimento *contra legem* como um despedimento ilícito e inválido: porque pratica um ato ilícito, o empregador terá de indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais (art. 389.º, n.º 1, al. a)); porque o ato extintivo é inválido, o empregador será, em princípio, condenado a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (art. 389.º, n.º 1, al. b)).

Via de regra, o despedimento *contra legem* não se limita a ser

um ato irregular, desencadeador de uma obrigação indemnizatória a cargo do empregador. O despedimento *contra legem* é concebido como um verdadeiro e próprio despedimento inválido<sup>1</sup>, assim se compreendendo a tutela reintegratória estabelecida na al. b) do n.º 1 do art. 389.º do CT. Destarte, o trabalhador que seja objeto de um despedimento ilícito goza, não apenas do direito de ser indemnizado por todos os danos causados, mas também do direito a ser reintegrado na empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. O princípio geral consagrado no CT continua, pois, a ser aquele que foi acolhido no nosso país após a Revolução de Abril e a Constituição da República de 1976: ao declarar o despedimento ilícito, o tribunal priva este último do seu efeito extintivo da relação laboral, pelo que, tendencialmente, tudo se vai passar como se o despedimento jamais tivesse sido proferido pela entidade empregadora. Em conformidade com esta lógica de fundo, e para além do direito aos “salários intercalares”, o trabalhador tem o direito de retomar a sua atividade profissional ao abrigo de um contrato de trabalho que, afinal, ao invés daquilo que o empregador pretendia, não foi dissolvido pelo despedimento (“princípio da coercibilidade do vínculo jurídico-laboral”).

A consagração de uma tutela de tipo reintegratório ou restitutivo entende-se e é, julga-se, a única que, ao menos como solução-regra, se mostra compatível com a garantia constitucional da segurança no emprego, consagrada no art. 53.º da CRP. Qualquer

---

<sup>1</sup> Sobre a distinção entre a invalidade e a simples irregularidade, *vd.*, por todos, CARLOS MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, p. 627: «Enquanto a invalidade importa a destruição dos efeitos negociais, a irregularidade, embora provenha de um vício interno negocial, tem consequências menos graves, não afetando a eficácia do negócio, mas dando apenas lugar a sanções especiais».

outro sistema, em que a tutela da estabilidade do emprego fosse como que amolecida, assentando em mecanismos puramente indemnizatórios (sistema do “despedimento pago”), ficaria, decerto, aquém das exigências constitucionais. Como lapidarmente escrevem GOMES CANOTILHO e JORGE LEITE, «se o ato que extingue o contrato vem, afinal, a revelar-se antijurídico, a única reação adequada do ordenamento jurídico compatível com o sistema da estabilidade é a de privar aquele ato da sua consequência normal, determinando a sua invalidade e conseqüente subsistência do vínculo contratual. A “monetização” do despedimento como alternativa à reintegração permitiria, afinal, à entidade empregadora aquilo que a CRP quer, manifestamente, proibir — “desembaraçar-se” do trabalhador apesar de não haver causa legítima de despedimento»<sup>2</sup>.

Como se disse, além do dever de indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados pelo despedimento ilícito (art. 389.º, n.º 1, al. a)), o empregador deverá ainda compensar o trabalhador pagando-lhe os chamados “salários intercalares” ou “salários de tramitação”, visto que a declaração judicial de ilicitude/invalidade do despedimento produz efeitos retroativos, repondo em vigor o contrato de trabalho que o empregador havia tentado, sem êxito, dissolver. Em sede de salários intercalares, estamos, pois, perante o cumprimento diferido da obrigação retributiva a cargo do empregador. O pagamento de salários intercalares pelo empregador reconduz-se assim à

---

<sup>2</sup> «A inconstitucionalidade da lei dos despedimentos», separata do número especial do *Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra*, «Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Arruda Ferrer Correia», 1988, pp. 51-52.

realização, a posteriori, da prestação retributiva a que estava obrigado por efeito do contrato de trabalho e que, indevidamente, não cumpriu durante o espaço de tempo que decorreu entre a rutura ilícita de tal contrato e a sentença que, decretando a invalidade da decisão patronal, reafirmou simultaneamente a continuidade, no plano jurídico, do vínculo contratual.

Na ação de apreciação judicial do despedimento, o trabalhador poderá optar pela reintegração na empresa ou pela chamada “indenização de antiguidade”. Essa opção pode, aliás, ser feita até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, como indica o n.º 1 do art. 391.º De resto, o mais lógico será mesmo que o trabalhador não opte prematuramente, visto que, quando ele enceta uma batalha judicial contra o despedimento (decorridos, porventura, poucos dias sobre o mesmo), ser-lhe-á amiúde difícil ter ideias claras quanto àquilo que desejará quando a sentença do tribunal vier a ser proferida. Quando impugna, aquilo que o trabalhador deseja é, sobretudo, que o tribunal declare a ilicitude do despedimento, e só mais tarde (dir-se-ia: só depois de muita água correr debaixo da ponte) o trabalhador estará em condições de decidir se pretende a reintegração ou a indenização — isto porque, entretanto, o trabalhador pode conseguir um novo emprego, pode mudar de domicílio, as suas relações com o empregador podem deteriorar-se, etc.

O trabalhador poderá, pois, optar pela reintegração (ou pela indenização substitutiva) até ao termo da discussão em audiência final de julgamento. De todo o modo, e em termos lógico-jurídicos, a reintegração detém a primazia, constituindo a solução-regra

quando um despedimento é declarado ilícito: por isso mesmo, o art. 389.º, n.º 1, al. b), estabelece que, em princípio, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador será condenado a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. Nesta medida, a reintegração constitui também a solução legal supletiva, vale dizer, na ausência de escolha por parte do trabalhador, o tribunal condenará o empregador na reintegração (ou, dito por outras palavras, a ausência de escolha expressa é tida, pelo legislador, como uma opção tácita do trabalhador no sentido da reintegração). Trata-se, aliás, da solução que melhor se compagina com a ideia de invalidade do despedimento e com a própria tutela da segurança no emprego.

A declaração judicial de ilicitude/invalidade do despedimento, operando retroativamente, tem como efeito normal, como já se disse, a reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. Os efeitos *ex tunc* da declaração de invalidade não significam, porém, que o despedimento seja juridicamente inexistente, nem eliminam a sua configuração como ato ilícito cometido pelo empregador. Proferido o despedimento patronal e desencadeada a respetiva ação de apreciação judicial pelo trabalhador, a vida continua, o tempo não pára, as circunstâncias alteram-se e as relações entre as partes tornam-se, não raro, ainda mais azedas do que o eram aquando do despedimento. A prática vem demonstrando à saciedade que, na larga maioria dos casos, o próprio trabalhador despedido acaba por não pretender o seu reingresso na empresa da qual foi ilicitamente

afastado. Compreende-se, por isso, que a lei preveja uma alternativa à reintegração, estabelecendo que, em lugar desta, o trabalhador poderá optar por uma indemnização, cujo montante será fixado pelo tribunal (n.º 1 do art. 391.º do CT).

A indemnização substitutiva da reintegração surge, porém, na economia do CT, como um *genus* composto por duas espécies: i) a espécie tradicional, bem conhecida do nosso ordenamento jurídico, em que a indemnização resulta de uma opção feita pelo trabalhador; ii) uma nova espécie, introduzida pelo CT de 2003, em que a indemnização é devida ao trabalhador despedido que, tendo optado pela reintegração na empresa, vê o empregador opor-se a essa reintegração, sendo esta oposição julgada procedente pelo tribunal, nos termos do art. 392.º (em caso de microempresas ou de trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção). Quando tal suceda, o trabalhador ilicitamente despedido/não reintegrado terá direito a uma indemnização majorada relativamente ao disposto no art. 391.º, majoração indemnizatória esta que bem se compreende e é mesmo de uma lógica inatacável – afinal, aqui o trabalhador foi ilicitamente despedido e pretende ser reintegrado, sendo que, apesar disso, o tribunal acaba por sacrificar o seu emprego no altar das conveniências empresariais<sup>3</sup>.

## 2.2 Um acórdão “perplexizante”

Tendo em conta o exposto no ponto anterior, o entendimento

---

<sup>3</sup> Para desenvolvimentos a propósito desta matéria, vd. JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 1076 e ss.



vertido no acórdão em apreço afigura-se muitíssimo discutível. Sustenta-se, neste acórdão, que, «se o trabalhador, alvo de despedimento por parte do seu empregador, pretender reagir contra esse despedimento, designadamente com fundamento na ilicitude do mesmo, e pretender obter, como consequência, os efeitos dessa ilicitude — a reintegração no seu posto de trabalho ou a indemnização substitutiva dessa reintegração, bem como eventual indemnização a título de danos (patrimoniais ou não patrimoniais) sofridos ou ainda o pagamento das denominadas retribuições intercalares ou salários de tramitação — deve pedir, na ação instaurada para o efeito, para além da declaração de ilicitude do despedimento, a condenação do empregador na prestação de qualquer dessas obrigações». E afirma-se, outrossim, que «a declaração judicial da ilicitude do despedimento não determina, por si só, *ope legis*, a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho na empresa e o pagamento das referidas retribuições intercalares». Pelo que, a final, na lógica da decisão judicial, se o trabalhador reagir contra o despedimento de que foi alvo, se o trabalhador impugnar, tempestivamente, esse despedimento, pedindo que o tribunal declare a respetiva ilicitude, essa declaração judicial, por si só, não produzirá quaisquer efeitos condenatórios: o despedimento será, quiçá, declarado ilícito, mas daí não resultarão quaisquer consequências jurídicas para o respetivo autor, nem a título indemnizatório, nem a nível retributivo, nem no plano da reintegração. Porquê? Porque o trabalhador apenas pediu ao tribunal que declarasse a ilicitude do despedimento, sem acrescentar, expressamente, que essa declaração judicial deveria ser

acompanhada dos devidos efeitos legais...

Pela nossa parte, estamos convictos de que, neste campo, importa distinguir: enquanto ato ilícito, o despedimento pode causar danos ao trabalhador, patrimoniais ou não patrimoniais, que, esses sim, carecerão de ser invocados e provados por este em tribunal, em ordem ao seu ressarcimento (art. 389.º, n.º 1-a, do CT); porém, e como se disse, enquanto ato inválido, o despedimento é também privado do seu efeito extintivo do contrato de trabalho pela decisão judicial que o declara ilícito, com efeitos retroativos, pelo que, dessa declaração, decorrem, *ope legis*, consequências ao nível dos “salários intercalares” e da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho. Acresce que, se no plano dos salários intercalares o respetivo montante ainda poderá, por vezes, ser reduzido a zero, em virtude das deduções estabelecidas no n.º 2 do art. 390.º do CT<sup>4</sup>, já no que diz respeito à reintegração o ordenamento é, cremos, absolutamente claro: o trabalhador ilicitamente despedido será sempre reintegrado, a menos que ele mesmo opte pela indemnização substitutiva ou que, nos contados casos em que isso é admissível, o empregador se oponha a tal reintegração, pedindo ao tribunal que a exclua e a substitua por uma indemnização majorada, sendo este

---

<sup>4</sup> Os chamados “salários intercalares”, isto é, as retribuições devidas ao trabalhador desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial que o declara ilícito, devem ser pagos ao trabalhador em virtude da eliminação retroativa do despedimento enquanto mecanismo extintivo da relação laboral, por força do art. 390.º, n.º 1, do CT. Há, porém deduções que podem ser feitas no respetivo montante, por força do n.º 2 do mesmo preceito (em virtude, por exemplo, do facto de o trabalhador despedido demorar mais do que um mês a impugnar o despedimento, ou de ele, entretanto, ter auferido subsídio de desemprego). Mas, reitera-se, o efeito natural da decisão judicial que declara a ilicitude/invalidade do despedimento consiste na obrigatoriedade de pagamento, na íntegra, daqueles salários intercalares.

pedido patronal julgado procedente pelo tribunal. Ou reintegração ou indemnização substitutiva, *tertium non datur*<sup>5</sup>.

Creemos que existe uma ligação estreita, umbilical, entre o despedimento ilícito e a reintegração do trabalhador. E essa ligação umbilical apenas poderá ser cortada pelo próprio trabalhador, ao optar pela indemnização, nos termos do art. 391.º do CT, ou pelo empregador, ao solicitar ao tribunal que exclua a reintegração, nos termos e dentro dos limites do art. 392.º do CT. Não se verificando alguma destas hipóteses, a declaração judicial de ilicitude/invalidade do despedimento implicará, logicamente, inexoravelmente, a reintegração do trabalhador vitimado por esse despedimento.

Alega o STJ, neste seu aresto, que estamos aqui no âmbito de direitos disponíveis. O titular do direito pode, assim, desligar-se do mesmo, abdicando dele. No limite, claro, o trabalhador pode até nem reagir contra o despedimento, caso em que este, por mais antijurídico que se mostre, acabará por se consolidar na ordem jurídica, deixando de ser sindicável. Mas aqui, neste caso, justamente, o trabalhador reagiu, impugnou, pediu que o tribunal apreciasse o despedimento e que o declarasse ilícito. Talvez o trabalhador tenha sido demasiado lacónico no seu pedido, talvez conviesse ter sido mais explícito, mas, ainda assim, temos dificuldade em descortinar, neste pedido do trabalhador, uma

---

<sup>5</sup> Isto, claro, sem prejuízo de poder haver situações peculiares, como as da morte ou reforma do trabalhador na pendência da ação, de que resulte a impossibilidade de reintegração e a inexistência de qualquer indemnização substitutiva. A questão é, em todo o caso, controversa. A este propósito, permitimo-nos remeter para o nosso *Direito do Trabalho - Relação Individual*, cit., pp. 1098-1099.

qualquer expressão de vontade do mesmo de se desligar dos direitos que a lei associa à declaração judicial de ilicitude do despedimento — os salários intercalares e a reintegração na empresa.

Em retas contas, o trabalhador limitou-se a ser lacónico. Mas ele não disse, jamais, que não queria receber os salários intercalares, muito menos disse que não desejava ser reintegrado no seu posto de trabalho. E, assim sendo, não tendo ele optado pela indemnização, não tendo a entidade empregadora solicitado a exclusão da reintegração, nem tendo o trabalhador abdicado da reintegração, a única conclusão lógica, cremos, seria afirmar que o trabalhador devia ser reintegrado na empresa, da qual havia sido ilicitamente afastado.

Fica, aliás, ainda por saber o que sucedeu ao contrato, neste caso. Com efeito, o despedimento foi declarado ilícito, inválido — reitera-se: foi declarado ilícito, não foi declarado meramente irregular —, pelo que, cremos, foi eliminado, enquanto mecanismo extintivo do contrato de trabalho, por força da decisão judicial que declarou a respetiva ilicitude. Mas depois... nem reintegração (e, portanto, manutenção do contrato em vigor) nem indemnização substitutiva (a qual implica que o contrato se extinga, à data do trânsito em julgado da decisão judicial, seja por opção do trabalhador, seja a requerimento do empregador)<sup>6</sup>. Destarte, neste

---

<sup>6</sup> A impugnação do despedimento, seguida da opção indemnizatória exercida pelo trabalhador e da declaração judicial de ilicitude daquele, configura um caso de cessação do contrato por via de resolução por iniciativa do trabalhador. Se houver impugnação do despedimento e opção reintegratória por parte do trabalhador, com declaração patronal de oposição à reintegração associada à posterior declaração judicial de ilicitude do despedimento e de procedência da oposição à reintegração, aí teremos um caso de resolução do contrato por iniciativa do empregador, ainda que atípico, por ser de exercício judicial. Para desenvolvimentos a este propósito, seja-nos permitido remeter para o nosso *Direito do Trabalho - Relação Individual*, cit., pp. 1090-1093.

caso parece que, após a decisão judicial, o contrato nem perdura nem cessa, fica numa espécie de limbo, nem vivo nem morto, qual morto-vivo, qual zombie...

O resultado a que chega o STJ, neste caso, parece-nos francamente dececionante. Nada no texto do acórdão aponta para a ideia de que o trabalhador, ao reagir contra o despedimento ilícito, pretendia, tão-só, quiçá por deleite intelectual ou para preencher o seu currículo profissional, que o tribunal atestasse essa ilicitude, porém sem quaisquer efeitos práticos. Ao solicitar que o tribunal apreciasse o despedimento e o declarasse ilícito, o trabalhador pretendia, decerto, que essa declaração judicial viesse acompanhada dos respetivos efeitos legais, máxime em matéria de reintegração. Uma coisa vem atrás da outra, terá pensado o advogado do trabalhador. Lacónico? Sim. Demasiado conciso? Sim, talvez. Mas os juízes queixam-se tantas vezes, porventura com razão, de que os advogados tendem a ser excessivamente prolixos...

### 2.3 Conclusão

Este acórdão, reiteramos, afigura-se desconsolador. Ou “perplexizante”, para usarmos um neologismo que vai fazendo curso. Dirão que a palavra “perplexizante” não existe, o que não negamos. Mas, em contrapartida, arriscamos perguntar: existe isto, um despedimento declarado ilícito sem que daí resultem quaisquer consequências práticas?

Um despedimento. Um despedimento que o tribunal declara ilícito. Um despedimento que, assim sendo, viola um direito

fundamental, inscrito no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa. Uma ação judicial em que o trabalhador não opta pela indemnização substitutiva da reintegração. Uma ação em que o trabalhador não declara abdicar do seu direito à reintegração. Uma ação em que a entidade empregadora não tenta sequer evitar a reintegração, opondo-se à mesma, nos moldes do art. 392.º do CT. E, ainda assim, uma decisão judicial que consegue, a um tempo, declarar a ilicitude do despedimento, mas sem haver lugar a reintegração do trabalhador nem ao pagamento de qualquer indemnização substitutiva. Coisa estranha! Coisa que, como bem se lê na declaração de voto de vencido lavrada pelo Conselheiro Júlio Gomes, “acarreta praticamente a inutilidade da decisão judicial que declarou a ilicitude do despedimento”. E isto não é coisa pouca.

Tudo, aparentemente, porque o trabalhador se terá esquecido de, ao pedir a declaração judicial de ilicitude do despedimento, acrescentar “com os respetivos efeitos legais”. O trabalhador exclamará, dirigindo-se ao tribunal: *Do I have to spell it out for you?* Segundo este acórdão, parece que sim. Mas, pela nossa parte, não ficamos nada convencidos do acerto desta decisão. Reiteramos o que acima escrevemos: a reintegração constitui a solução legal supletiva, vale dizer, na ausência de escolha por parte do trabalhador, o tribunal deverá condenar o empregador na reintegração; ou, dito por outras palavras, a ausência de escolha expressa é tida, pelo legislador, como uma opção tácita do trabalhador no sentido da reintegração<sup>7</sup>. Na economia da lei, dizer que quer ser reintegrado é,

---

<sup>7</sup> Já o havíamos sustentado em *Direito do Trabalho - Relação Individual*, cit., p. 1088. Em sentido próximo, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Principia, Cascais, 2017, p. 521.

de algum modo, redundante, a lei obriga o trabalhador, isso sim, a dizer que não quer ser reintegrado e que prefere a alternativa, a indemnização substitutiva. *In casu*, o trabalhador jamais disse que preferia a indemnização, logo a reintegração impunha-se. E assim se faria Justiça, na ordem prática das coisas de que cuida o Direito.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa