CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

1. Introdução

O presente trabalho versa, tal como se infere do próprio título, sobre a Ilicitude do despedimento e os aspectos relativos à Oposição patronal à reintegração do trabalhador.

"A ilicitude do despedimento" é um tema de relevância na sociedade moçambicana, em virtude de ferir o princípio vertido na Constituição da República Moçambique (CRM), nomeadamente o princípio da segurança no emprego, que assenta a proibição dos despedimentos sem justa causa, nos termos do artigo 85º da CRM, dada a frequência com que o despedimento ocorre no quotidiano da nossa sociedade e tendo em conta a dualidade de interesses sobre ele existente, segundo Monteiro Fernandes, (2009, pág. 547).

Apesar de há muito expressamente consagrado na lei laboral moçambicana, não tem, todavia, sido pacífico definir a aplicação prática do conceito de reintegração do trabalhador. Neste sentido entendemos que a reintegração ocupa um papel central no modo como a tutela dos trabalhadores é encarada no sistema jus laboral moçambicano, porquanto se apresenta como um dos principais efeitos da ilicitude do despedimento, e, por conseguinte, o instrumento adequado para fazer face à interrupção unilateral do contrato de trabalho irregularmente emanada pelo empregador.

Contrariamente ao que seria desejável, o conteúdo concreto da reintegração do trabalhador despedido e a forma processual como este efeito da ilicitude do despedimento se efectiva, ainda não se encontram totalmente delimitados nos dias que correm. Essa indefinição traz consigo implicações de ordem prática que acabam por não permitir à doutrina e aos tribunais dar uma resposta uniforme e adequada às situações em que se impõe aplicar ao caso concreto as consequências da declaração da ilicitude do despedimento.

A escolha do tema desta dissertação, deve-se ao facto de se verificar no contexto laboral Empregador VS Trabalhadores, pontos de vista e interesses divergentes, também trataremos de levar a cabo, num dos capítulos deste trabalho, o intuito de definir como deve ser utilizado este meio de tutela conferido ao trabalhador como forma de reação contra o acto irregular do empregador que determinou a cessação unilateral do vínculo laboral.

1.1. Delimitação do objecto

Delimitar o tema num trabalho dessa natureza significa colocar marcos, fixar os respectivos limites e estabelecer as fronteiras do território de intervenção. Em suma, explicar o que se pretende e não se pretende tratar. Ressalvando-se desde já que, mesmo no que concerne ao escolhemos abordar, ainda assim não conseguiríamos abranger tudo o que é relevante tratar, por isso, dentro dos subtemas abordados.

Não obstante tudo isso, temos a consciência de que, mesmo após a delimitação que efectuamos, haverá sempre diferentes perspectivas subjectivas, qualitativas e quantitativas, sobre planos e ângulos de abordagem que foram considerados ou que deviam sê-lo. Delimitar implica também restringir, reduzir, rejeitar. Certamente que essa tarefa, feita em relação ao tratamento académico de um tema complexo e vasto este, não reunirá consensos.

Importa ainda explicar que as escolhas dos subtemas dentro do tema abordado fora ditas não só por preocupações metodológicas e teleológicas, mas também pela nossa perspectiva sobre aquilo que *ad futurum* poderia vir a ser relevante para o direito moçambicano. Não sendo uma tarefa fácil, terá sempre a marca do subjectivismo de quem o faz, isto é, é do autor estudo. É inelutável que assim seja.

O estudo iniciará pela evolução doutrinária e jurisprudencial da ilictude do despedimento, primeiro de Moçambique e depois faremos uma análise das diferenças entre outros regimes. Os requesitos para apuração da justa causa, por serem semelhantes, serão analisados em conjunto, passando-se a análise das discussões existentes quando este despedimento ocorre decorrente a actos praticados pelo empregador.

Passado muitos anos de vigência da Lei do trabalho, foi aprovada a nova LT em 2007, Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto. Esta lei não arredou críticas da parte dos trabalhadores, embora em sede doutrinal e jurisprudencial não se tenha produzido grandes posições a respeito da conformidade da lei com a Constituição.

Entretanto, diz-se, hoje, que o trabalhador no âmbito desta lei encontra-se num estado de vulnerabilidade clara em detrimento da lei anterior no que diz respeito a cessação do contrato de trabalho, mormente na questão da resolução do contrato de trabalho por via do despedimento.

A concretização de um despedimento está adstrita à observância de um procedimento. Porém, impõe-se que este seja transparente e equilibrado, com convocação do empregador, dos trabalhadores abrangidos e dos seus representantes, com vista à adopção de outras medidas menos drásticas, sendo que a consequência lógica da inobservância dos respectivos elementos traduz-se na ilicitude ou anulabilidade do despedimento.

É nosso interesse, neste trabalho, descortinar através de um estudo aprofundado sobre a figura do despedimento ilícito, como se apresenta no ordenamento jurídico moçambicano, divulgar, e dar a conhecer à classe de trabalhadores a existência desta ferramenta que o empregador tem de pôr termo ao contrato.

Não será excessivo lembrar que o tema da presente dissertação é "A Ilicitude do Despedimento e Oposição Patronal à Reintegração do Trabalhador" e insere-se nas áreas do Direito de Trabalho e Direito de Processo Laboral, respectivamente, ramos do Direito Privado especial.

No que concerne à sua inserção no ordenamento jurídico pátrio, é uma abordagem de carácter multidisciplinar (Direito do Trabalho e Direito do Processo do Trabalho). É sabido que, ao colocar a garantia de segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa à cabeça do catálogo dos direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 85º da CRM), gozando para mais, do regime privilegiado dos direitos, liberdades e garantias, a Constituição da República Moçambicana acolheu o chamado «princípio da coercibilidade do vínculo contratual», isto é, a ideia de que o contrato de trabalho pode subsistir, manter-se em vigor, mesmo contra vontade da entidade empregadora.

1.2. Problema de pesquisa

O presente tema constitui busca de conhecimentos e informações dos factos jurídicos à luz da sociedade moçambicana. Nesse contexto, pretendemos levar o assunto a uma reflexão proactiva de uma justiça mais direccionada para as pessoas que necessitam dessa assistência Jurídica para

que as mesmas possam ter a consciência de que o Acesso à Justiça é um meio de poder reconhecer o valor da segurança jurídica, na perspectiva mais ampla da Justiça como instituição.

Tal como é enunciado, o princípio constitucional da garantia da segurança jurídica no emprego, plasmado no art. 85º, n.º 3 da CRM, impõe a proibição dos despedimentos sem justa causa.

O despedimento e a reintegração patronal têm sido objecto de vasta investigação científica. É essencial distinguir a saída voluntária (a decisão da saída do trabalhador, estudado como *voluntary turnover),* do despedimento por decisão da entidade empregadora *(involuntary turnover),* pois são diferentes as causas e consequências de tais decisões.

A ideia do presente trabalho surgiu pela percepção de que a generalidade dos empregadores, quando decidem despedir um trabalhador, não atendem ao facto dos comportamentos que consideram negativos ocorrerem num contexto organizacional, ou seja, a situação de atrito ou de conflito é atribuída ao trabalhador, e a empresa sente-se responsável apenas por conseguir saída do elemento considerado nocivo, de acordo com Orlando Silva (2010: pág. 5).

No entanto, em termos legais, a organização pode ser responsabilizada pelos comportamentos do trabalhador, pela aplicação do conceito de justa causa (elementos como a culpabilidade do trabalhador, atenuantes da responsabilidade, tipo de gestão, relações entre as partes e demais circunstâncias); ou seja, a lei não descura o capital humano, como define Orlando Silva (2010: pág. 5).

Um dos temas que se tem discutido quando se fala do despedimento ilícito tem haver na quebra, em certos casos, do até hoje exonerável nexo de causalidade entre a declaração de invalidade ou ilicitude do despedimento e o direito à reintegração do trabalhador, segundo João Amado (2005: pág. 134). Assim a questão que pretendemos discutir é a seguinte: Estaremos neste caso de resolução judicial do contrato de trabalho ou por iniciativa do empregador?

1.3. Hipóteses

Na tentativa de trazer algumas respostas sobre essas questões, apresentamos as seguintes hipóteses:

- **H1**: É caso de resolução judicial do contrato de trabalho, quando a ilicitude do despedimento é declarada oficiosamente por decisão judicial, sem a necessidade de qualquer manifestação de vontade das partes.
- **H0**: Não é caso de resolução judicial do contrato de trabalho, quando a ilicitude do despedimento é reconhecida e declarada por decisão judicial, enquanto expressão da vontade das partes de pôr cobro à relação de trabalho.

1.4. Objectivos do Trabalho

Segundo Marina Marconi e Eva Lakatos, (2018, pág. 219), é imperioso que, em todas as vezes que se lançar mão sobre um estudo, se indique alguns objectivos. Destarte, quanto ao tema proposto, indicam-se os seguintes objectivos:

1.4.1. Objectivo Geral

- O trabalho apresenta como objectivo geral, analisar, na perspectiva doutrinária e jurídica, os efeitos da ilicitude do despedimento na sequência da decisão do tribunal.

1.4.2. Objectivos Específicos

São os seguintes objectivos específicos do presente trabalho:

- Apresentar diversas concepções doutrinárias sobre o despedimento e despedimento ilícito;
- Analisar questão da ilicitude do despedimento e o consequente direito do reatamento de normais relações de trabalho (direito à reintegração do trabalhador).
- Abordar sobre a oposição do empregador à reintegração do trabalhador;

1.5. Justificativa

A concepção e desenvolvimento da presente pesquisa desde o início, estiveram assentes na necessidade de encontrar respostas das preocupações, sendo uma, de ordem científica, e, outra, de natureza prática jurídica .

O tema de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador ocupou (sobretudo desde que, na década de setenta, se instalou o desequilíbrio crónico nos mercados de emprego) uma posição prioritária no domínio das políticas legislativas, das estratégias sindicais, das preocupações dos empresários e da sensibilidade da oposição.

A concepção e o desenvolvimento da presente pesquisa, assentam na necessidade de encontrar respostas para uma preocupação, sendo de ordem científica sobre a extinção do contrato do trabalho por iniciativa do empregador, quando o tribunal atende os fundamentos invocados pelo trabalhador, opondo-se o empregador de o reintegrar.

1.6. Metodologia

Para a prossecução deste trabalho recorreu-se ao método dialético; a escolha deste método deve-se ao facto de ser um método utilizado nas pesquisas sociais e possui como características principais o uso da discussão, da argumentação dialogada. Por outras palavras, o método dialético, é uma forma de discurso de várias pessoas que possuem diferentes pontos de vista sobre o mesmo assunto, mas que pretendem estabelecer a verdade através de argumentos, segundo Marina Marconi e Eva Lakatos, (2018, pág. 100).

Método bibliográfico, a autora dará prioridade à consulta de várias obras literárias, diversos manuais, artigos científicos encontrados na *internet*, alguns trabalhos de dissertação, que de forma directa ou indirecta, trazem uma abordagem do tema em pesquisa.

Aplicamos o método documental, cujos fundamentos assentam na discussão do posicionamento do legislador e modos práticos do aplicador da lei em relação à matéria em análise. A legislação e a doutrina permitiram também tomar conhecimento sobre a realidade objectiva em matéria sobre o despedimento ilícito.

E, por fim, aplicamos o método hermenêutico que consiste na leitura e interpretação de textos que versam sobre o conteúdo a pesquisar. Consistiu também como auxiliar de uma reflexão crítica, através de argumentação por forma a aprofundar e clarificar os assuntos a serem abordados.

1.7. Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está assim estruturado:

Capítulo I- Introdução.

Capítulo II- Revisão de Literatura.

Capítulo III- Análise, discussão e interpretação de dados.

Capítulo IV- Conclusões e Recomendações.

CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA

Para a melhor compreensão da abordagem que iremos curar de desenvolver, mostra-se de todo necessário a conceitualização de alguns termos pertinentes a análise do tema em questão. Neste âmbito, constituem palavras-chave do nosso trabalho as seguintes: Contrato de Trabalho, Ilicitude, Justa Causa, Despedimento, Infracção Disciplinar e Processo Disciplinar.

2. Marco conceptual

2.1. Contrato de Trabalho

Conforme se pode extrair do próprio termo, o Contrato de Trabalho é um contrato.

Efectivamente, o nosso legislador ordinário conceituou esse termo referindo que entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração, conforme disposto no artigo 18º da LT.

Uma análise deste conceito leva-nos a crer que se trata de um contrato de Direito Civil, uma vez que vem também consagrado no próprio C. Civil no seu Art. 1152º segundo o qual o contrato "de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direcção desta". Por outro lado, é um negócio jurídico de natureza obrigacional ou creditório uma vez que além de constar do Código Civil vem previsto nos contratos especialmente regulados no Código Civil, no livro II- que trata do direito das obrigações.

A respeito do conceito de contrato de trabalho, Monteiro (2004, pág. 123 e segts) afirma que:

> *"trata-se de uma prestação de actividade, que se concretiza, pois, em fazer algo que é justamente a aplicação ou exteriorização da força de trabalho tornada disponível, para a outra parte, por este negócio."*

Ainda segundo este autor, o trabalhador é apenas aquele que, por contrato, coloca a sua força de trabalho a disposição de outrem, mediante remuneração, e empregador, a pessoa individual ou colectiva que, por contrato, adquire o poder de dispor da força de trabalho de outrem.

2.2. Despedimento

O despedimento é uma forma de cessação do contrato de trabalho, da iniciativa do empregador, dirigida ao trabalhador, prevista na Lei do Trabalho no art. 63º, n.º 1, al. f), que é por sua vez considerada como a sanção máxima, só é aplicável quando seja praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho e mediante a instauração de processo disciplinar sujeito às regras dos artigos 67º e segts da Lei do trabalho.

Desta forma, é de salientar que vários autores, referenciam a noção do despedimento:

> "como uma ruptura da relação de trabalho por acto de qualquer dos seus sujeitos, constitui a mais importante forma de cessação do contrato de trabalho. É estruturalmente um acto unilateral do tipo do negócio jurídico, de carácter receptício (deve ser obrigatoriamente levado ao conhecimento da outra parte), tendente à extinção ex nunc (isto é, para o futuro) do contrato de trabalho".

O despedimento é necessariamente vinculado, não só por via do regime geral da resolução do contrato ou da sua caducidade, mas, em particular, atendendo ao princípio da segurança no emprego (art. 85º da CRM). Por isso, o despedimento não tem função de denúncia do contrato, que seria discricionária. Independentemente de o despedimento corresponder a uma resolução por incumprimento ou por alteração das circunstâncias ou fundar-se na impossibilidade de cumprimento é sempre necessário determinar um motivo que justifique, sem fundamento, o despedimento é ilícito.

2.3. Justa Causa

O despedimento constitui um poder vinculado conferido ao empregador de extinguir o contrato de trabalho, fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador. No art.

127º, n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), o legislador alude a justa causa de despedimento, fazendo depender a resolução do contrato promovida pelo empregador da existência de justa causa; importa apreciar este conceito indeterminado à luz do Direito das Obrigações, relacionando-o, em particular, com os prossupostos do incumprimento contratual.

A justa causa não é um conceito específico de Direito de Trabalho, pois serve de fundamento para a resolução de vários contratos de execução continuada. Esta tendência assentou-se com a Lei de Trabalho na medida em que estabeleceu uma ligação entre a justa causa e o comportamento culposo do trabalhador derivado de infracção disciplinar do art. 66º, n.º 1 da Lei de trabalho.

Posto isto, cabe indicar alguns vectores que possam facilitar a tarefa de concretização do conceito indeterminado da justa causa de despedimento. Ao considerar-se que a justa causa nos termos do art. 67º nº 1em repetição e reforço no art. 12º nº 1 ambos da LT., pressupõe um "comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho", está a identificar-se a justa causa com o incumprimento contratual.

De facto, a noção legal assenta, em primeiro lugar, num comportamento culposo do trabalhador. A culpa, em termos de responsabilidade civil, não se pode dissociar da ilicitude, em particular no domínio da responsabilidade contratual (art. 798º do C. Civil) onde a culpa é usada em sentido amplo de molde a abranger a ilicitude.

2.4. Infracção disciplinar

A contribuição da doutrina para preencher o conceito de infração disciplinar surge por analogia ao conceito de justa causa, sendo indispensável a existência de um comportamento do trabalhador, por acção ou omissão, que seja ilícito e culposo comportamento da responsabilidade do trabalhador que lhe possa ser imputável a título de dolo ou de negligência. Trata-se de um comportamento merecedor de censura, independentemente de provocar ou não danos ao empregador.

Assim, do enunciado dos deveres do trabalhador, constante do art. 58º LT, retira que se pode constituir infracção disciplinar a violação culposa de qualquer um destes deveres, tanto por acção como por omissão. De qualquer modo, embora este dispositivo permita identificar um conjunto de

infracções disciplinares, o certo é que não são suficientes para operar uma delimitação precisa do conceito de infracção disciplinar, que mais não seja pela natureza exemplificativa de qualquer uma destas enumerações.

Assim, de acordo com a classificação dos deveres do trabalhador oportunamente previstos pelo art. 58º LT, conclui-se que pode ser qualificado como infracção disciplinar todo e qualquer comportamento do trabalhador, por acção ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres, deveres esses que podem ser gerais ou especiais inerentes a função que exerce, segundo Maria Ramalho (2012, pág. 645).

2.5. Processo disciplinar

De forma simples e, porventura, simplicista, podemos dizer que o processo disciplinar é, tal como o nome indica, um procedimento conduzido pela entidade empregadora que tem como propósito investigar a prática de uma conduta que se configura como ilícita e/ou prejudicial para o normal funcionamento da empresa e das relações entre colaboradores e entre colaboradores e superiores hierárquicos.

Confirmar a violação de algum dos deveres do trabalhador, o art. 63º LT, estabelece que, poderá haver lugar à aplicação de uma sanção disciplinar, no âmbito do processo disciplinar, nomeadamente: Admoestação Verbal; Repreensão registada; Suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de dez (10) dias por cada infracção e de trinta (30) dias em cada ano civil; Multa até (20) vinte dias de salário; Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a um ano e nos casos mais graves, o Despedimento do trabalhador.

2.6. Marco referencial

“Todo plano de pesquisa deve conter premissas ou pressupostos teóricos sobre os quais o pesquisador fundamentará sua interpretação segundo Marina Marconi (pág. 49)”

“No lógico da investigação procura-se saber o que foi escrito sobre o tema, buscando-se na literatura específica a contribuição de outros autores que se detiveram com o mesmo objecto de dissertação”.

A pesquisa que propomos empreender, para análise é o da ilicitude do despedimento e a oposição patronal à reintegração do trabalhador. Os subsídios doutrinários são recolhidos de obras criteriosamente selecionadas para esta matéria incidindo, algumas modalidades do despedimento admitida pelo nosso ordenamento jus-laboral e, de seguida, o respectivo processo de impugnação.

CAPÍTULO III- ANÁLISE, DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

3. Análise de dados

Para apresentação e análise de dados foi aplicado o principal critério que é a categorização. A categorização deve ser entendida como um processo de redução de dados. A definição de categorias no presente estudo, foi resultado de um esforço de síntese de aspectos marcadamente importantes para o estudo analisar a questão da ilicitude/invalidade do despedimento e ao consequente direito do reatamento de normais relações de trabalho (direito à reintegração do trabalhador).

A categorização permitiu-nos fazer uma análise mais profunda da informação obtida ao longo da recolha dos dados e na análise dos conteúdos. Por isso, pela natureza das informações recolhida, foram apresentadas sob forma de descrição, de modo a criar maior simplicidade na leitura e interpretação dos mesmos. Esse exercício foi acompanhado pela análise de conteúdo e análise hermenêutica-dialética (ilidir as questões básicas do estudo, apresentadas sob forma de categorias e subcategorias).

3.1. Discussão e interpretação de dados

Sendo uma pesquisa múltipla (segundo a finalidade, abordagem, objectivos e procedimentos técnicos), teve como base de discussão dos resultados a análise do conteúdo, que consistiu na leitura e interpretação dos conteúdos abordados na fase da apresentação e análise dos dados, isto é, a base da discussão assentou nos resultados interpretados das diversas categorias do estudo.

A análise de conteúdo, coadjuvado com o método hermenêutico, foi tomada como base neste estudo, na medida em que representa um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter dados, através de procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, que permitiram inferir conhecimentos relativos às condições de produção ou de recepção dessas mensagens".

Para interpretação e análise dos dados ter-se-á em linha de conta os resultados que serão alcançados no decorrer da investigação.

3.2. O Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um negócio jurídico. Assim, à semelhança dos outros negócios jurídicos, a sua validade depende da observância dos seus pressupostos de validade, ou seja, os elementos primordiais para a validade do contrato de trabalho.

Da leitura do art. 18º da LT e art. 1152º do CC se depreende que podem ser extraídos três elementos primordiais do contrato de trabalho, ou seja, elementos que formam o núcleo fundamental do contrato de trabalho, são imprescindíveis, estando neles a essência do contrato de trabalho. São eles:

- Prestação de uma actividade;
- A remuneração;
- Subordinação Jurídica.

Os elementos da actividade laboral e da retribuição recortam o binómio objectivo do contrato de trabalho, reportado aos deveres essenciais das partes. Por seu turno, o elemento da subordinação jurídica recorta o binómio subjectivo do contrato, no sentido em que evidência a posição de dependência ou de subordinação, que envolve ainda a inserção numa organização alheia; e da parte do empregador, uma posição de domínio, que se manifesta na titularidade dos poderes laborais de direcção e de disciplina.

Relativamente ao contrato de trabalho, Cordeiro (2001, pág. 21):

> Afirma que o *"Direito do Trabalho cujas dificuldades de definição são concebidas, partiu das especificidades do contrato de trabalho- figura obrigacional- vindo a aglomerar grande quantidade de normas que extravasam, inclusive, o âmbito do direito privado"*

A natureza creditória está intimamente ligada ao objecto que é prestação, aliás, os contratos constituem fontes de obrigações sendo certo que o contrato de trabalho não foge a regra de aplicação art. 217º e ss do C.C, os quais versam sobre negócios jurídicos, onde o art. 405º e ss do

C.C versam sobre os negócios de estrutura contratual, bem como aos princípios subjacentes ao comprimento das obrigações- art. 762º e ss do C.C- e do não comprimento- art. 790º e ss do C.C.

3.3. Infracções disciplinares

A delimitação[1] das infracções disciplinares pode ser feita a partir de um preceito legal, sem prejuízo das cláusulas das convecções colectivas de trabalho que disponham sobre a matéria: art. 58 da LT, que enunciam os deveres do trabalhador no contrato de trabalho; e o art. 67º n.º 1 da LT, que enumera as situações constitutivas de justa causa para despedimento.

Portanto, do enunciado dos deveres do trabalhador, constante do art. art. 58 da LT, retira-se que pode constituir infracção disciplinar a violação culposa de qualquer um destes deveres, tanto por acção como por omissão. Por outro lado, o enunciado das situações constitutivas de justa causa para despedimento, no art. art. 66º da LT, permite identificar diversas infrações disciplinares, que correspondem aliás, exectamente aos deveres enumerados no art. 66º da LT, mas se reportam tanto deveres atinentes à prestação principal como a deveres independentes dessa prestação.

Assim, de acordo com a classificação dos deveres do trabalhador oportunamente estabelecida, conclui-se que considera como infracção disciplinar todo o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres profissionais previstos nos termos do art. 66º da LT, enunciando, de seguida, nas suas diversas alíneas, apenas exemplificativamente, alguns dos seus comportamentos que poderão constituir infracção disciplinar.

Embora estes autores defendam que para a consumação da infracção é necessário que "o comportamento imputado ao trabalhador tenha causado um qualquer prejuízo ao interesse público ou da empresa", bastando o mero perigo desse prejuízo; Vasco Cavaleiro (2018, pág. 42)

[1]Nos termos desta delimitação, constitui infracção disciplinar "o comportamento do trabalhador, por acção ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres ou especiais funções que exerce". Trata-se, pois, de uma definição de âmbito muito genérico. Deste modo a infracção tem como momentos essenciais o facto (uma conduta do funcionário ou agente por acção ou por omissão), com caráter ilícito (decorrente da inobservância de algum dos deveres gerais ou especiais inerentes à função exercida) e culpabilidade (o nexo de imputação que se traduz na censurabilidade da conduta a título de culpa ou dolo). Assume-se então que a infração "decorre mais da violação de um dever e menos da adoção de uma conduta descrita na lei (descrição essa que pode nem sequer ser efetuada), pelo que a lei enumera os deveres que impendem em geral ou particular sobre o trabalhador e considera ilícito o comportamento que atente contra tais deveres.

> Considera que tem de se verificar um efetivo prejuízo para o interesse público para que se constitua uma infração disciplinar mas tem de se verificar "o preenchimento de um ilícito disciplinar de resultado para que haja lugar ao sancionamento"

O espectro amplo dos comportamentos dos trabalhadores que podem consubstanciar uma infracção disciplinar nos moldes apontados, legítima também uma outra conclusão: é que, se nem todos comportamentos do trabalhador susceptíveis de serem qualificados como infracção disciplinar se reporta à prestação de trabalho, pode haver infracção que não tenham a ver as determinações do poder directivo. Estão neste grupo as infracções decorrentes da violação dos deveres acessórios autónomos da prestação principal e ainda da violação de outros deveres de disciplina e de comportamento no seio da organização que emanam do poder disciplinar prescritivo.

O âmbito alargado das situações de infracção disciplinar confirma assim a independência entre os poderes directivo e disciplinar do empregador e a utilidade do reconhecimento, no conteúdo do poder disciplinar, de uma faceta prescritiva ou ordenadora.

Por fim, embora excepcionalmente, o poder disciplinar pode ser actuado não em razão de uma infracção disciplinar, nos termos expostos, mas como reacção a comportamento do trabalhador que, embora extravasando o domínio dos seus deveres contatuais (por ex:, comportamentos da vida pessoal do trabalhador ou comportamento extra-contratuais que envolvam censura, civil ou criminal) têm ou podem ter repercussões na esfera negocial, em termos de comprometer a correcta execução do contato, ou mesmo inexigível a continuação do vínculo para o empregador.

Necessário é, contudo, nestes casos, que o empregador logre estabelecer nexo directo entre aqueles comportamentos e o contrato para que eles possam revelar em contexto disciplinar[2]. Em suma, para que seja relevante o comportamento extra-laboral do trabalhador tem que se repercutir de uma forma grave no vínculo laboral.

[2] Nesta linha, consideramos justa causa de despedimento por ex: a conduta do comandante de aeronave e do comissário de bordo que durante o período de repouso entre duas viagens áreas se embriagaram, considerando que tal comportamento colocou em risco a vida dos passageiros, na viagem seguintes.

3.4. Despedimento (aspectos gerais)

A manutenção do despedimento no elenco das sanções disciplinares (art. 63º, n.º 1, al. f)) vem confirmar a tradição do nosso sistema Jus laboral de reconhecimento da índole sancionatória desta forma de rompimento do vínculo contratual.

Sobre a existência de sanções correctivas e expulsivas, Pedro Sousa Macedo, (1990, pág. 41). esclarece-nos dizendo que "Os autores usam classificar as sanções disciplinares em penas correctivas e em penas expulsivas".

Importa referir que, a natureza disciplinar do despedimento permite dividir as sanções disciplinares em duas grandes categorias de acordo com o critério dos objectivos que prosseguem e dos efeitos que produzem: as sanções correctivas, essas sanções têm um intuito conservatório, com finalidade de punir ao trabalhador de modo a corrigir o seu comportamento, conservando assim ao trabalhador o seu posto de trabalho, despertando o interesse do trabalhador em cumprir voluntariamente os seus deveres profissionais . Assim, do elenco das sanções constantes no art. 63º, nº 1 da LT, as sanções correctivas vão desde a admoestação verbal até a despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a um ano, e a que empregador recorre quando pretende recolocar o trabalhador na situação de cumprimento do contrato;

Temos também as sanções disciplinares expulsivas, que têm como finalidade extinguir o contrato de trabalho, o que vai se traduzir no afastamento do trabalhador do seu posto de trabalho ou da empresa . Do elenco das sanções disciplinares constantes no art. 63º, nº 1 da LT, facilmente se conclui que apenas temos uma sanção expulsiva, que é a do despedimento.

O despedimento[3] afigura-se como um dos temas mais importantes no âmbito do direito do trabalho, tendo em conta que a sua ocorrência traz consigo uma série de repercussões não só para ambos os contraentes, como também para partes acessórias desta relação.

[3] Muitas das questões relacionadas com a situação jurídico-laboral só são discutidas no momento da sua extinção, pois, não raro só então o trabalhador se sente em condições de pôr em causa o comportamento do empregador. […] Por ex:, quando o empregador decide despedir o trabalhador por entender que ele faltou injustificadamente por não ter apresentado o comprovativo relativo à justificação das ausências, ou porque exerce uma actividade concorrencial,

É precisamente com o despedimento que cessa o vínculo contratual que liga o empregador e o trabalhador e a extinção de tal relação acarreta consequências de ordem social, pessoal e económica para ambas as partes, com especial relevância para o trabalhador.

A proteção do trabalhador em caso de despedimento justifica-se, em grande parte, pelo facto de o trabalhador depender dos rendimentos obtidos pelo seu trabalho não só para a sua sobrevivência e subsistência pessoal, mas também familiar.

Portanto, o despedimento, corresponde à última ratio das penas disciplinares, reservada aos comportamentos culposos e graves do trabalhador subordinado, violadores de deveres estruturantes da relação, que reclamem um forte juízo de censura, máxime quando a relação de confiança em que assenta o vínculo seja fatalmente atingida, tornando inexigível ao empregador a manutenção do contrato[4].

Não obstante a isso, alguns autores tal como Pedro Romano Martinez tem defendido que a relação jurídico-laboral, o contrato de trabalho, não dura eternamente, tal como todos os outros contratos, apesar de serem celebrados com a intenção de uma certa estabilidade, em especial por tempo indeterminado. Mesmo quando celebrados por tempo indeterminado, terão sempre uma limitação temporal, considerando as causas que podem dar lugar à sua cessação. Contudo importa ressaltar que o despedimento surge referenciado de forma unânime entre autores de referência, contemplado como meio de fazer cessar um contrato de trabalho.

Pressupõe uma declaração de vontade do empregador nos termos da qual se comunica ao trabalhador que o contrato cessa para o futuro, sem eficácia retroactiva. Esta declaração de vontade

é no momento da apreciação do despedimento que vai ser discutida a matéria das faltas ao trabalho ou do dever de lealdade. Da mesma forma quando o trabalhador resolve o contrato por considerar que o facto de o empregador não lhe indicar nenhuma tarefa para realizar dá origem a uma situação da justa causa será por ocasião da apreciação judicial da sessão do contrato que irá abordar a questão do chamado dever de ocupação efectiva.

[4] Tal como sucede em relação à infracção disciplinar, não encontramos nenhuma noção de sanção disciplinar na lei. Contudo, o art. 67º, n.º 1 da LT, apresenta-nos uma tipologia das sanções disciplinares que, num crescendo de gravidade inclui as seguintes sanções: 1) Admoestação verbal; 2) Repreensão registada; 3) suspensão do trabalhador com perda de remuneração, até ao limite de 10 dias por cada infracção e de 30 dias, em cada ano civil; 4)multa até 20 dias de salário; 5) despromoção para categoria profissional imediatamente inferior por um período não superior a um ano; 6) despedimento.

receptícia (art. 224º do C. C), pelo que o efeito extintivo do contrato só se verifica depois de a mesma ser recebida pelo trabalhador[5].

Tal como a resolução do contrato opera por mera declaração à outra parte (art. 436º, n.º 1 do C.C), o despedimento acarreta a cessação do contrato de trabalho sem necessidade de recurso ao tribunal; o efeito extintivo produz-se no momento em que o trabalhador recebe a declaração de despedimento.

Assim, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, consubstancia-se no motivo relacionado com a conduta do trabalhador, ou seja, "despedimento por justa causa subjetiva". A justa causa de despedimento (art. 67º, n.º 1 da L.T.), assenta no incumprimento culposo do trabalhador, cuja sanção disciplinar é o despedimento individual do trabalhador em questão. Ou seja, o despedimento por facto imputável ao trabalhador exige a observância cumulativa de dois elementos: um, subjectivo, referente a um comportamento culposo; outro, objectivo, que atende à respectiva gravidade. Depois, exige um nexo de causalidade que gera a impossibilidade de manutenção do vínculo contratual, vide os acórdãos do Tribunal Supremo (TS)[6].

3.5. Justa causa (aspectos gerais)

Seja qual for a sanção aplicada em concreto, parece claro que a cessação do vínculo de emprego por motivos disciplinares deve ser apreciada com base na noção de justa causa, entendida na sua aceção restrita, ligada à verificação de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador

A Lei é particularmente exigente na configuração da justa causa para o despedimento. Assim, para que surja uma situação de justa causa para este efeito é necessário que estejam preenchidos os requisitos do art. 67º n.º 1 da LT.

A formulação exigente da lei na configuração dos requisitos da justa causa explica-se, genericamente, pela importância da tutela do trabalhador por ocasião da cessação do seu contrato,

[5] Dispõe o art. 224º, n.º 2 do C.C, que, o acto vale a partir do momento em que foi recebido ou devia ter sido recebido pelo destinatário sem culpa deste, pelo que se o trabalhador se recusa a receber a carta registada onde é enviada de despedimento, este produz efeitos nessa altura.

[6] Por isso sendo despedido o trabalhador, independentemente da causa, terão de lhe ser pagos todos os créditos vencidos até à data em que o contrato de trabalho cessa. Acórdão do TS de 20 de 11 de 2010 proc. n.º 68/05-L (BR III série n.º 23 de 06 de Junho de 2012).

que corresponde, como vimos, a um princípio constitucional (art. 85º da CRM), e especificamente, pelo objectivo de evitar o recurso abusivo ou arbitrário à figura do despedimento com justa causa para operar a cessação do contrato por iniciativa do empregador.

Este motivo pode reportar-se a dois tipos de situações: situações subjectivas, decorrentes de um incumprimento grave e culposo dos deveres legais contratuais da contraparte, que justifica o rompimento do vínculo (é a justa causa subjectiva); e situações objectivas inerentes à própria empresa, baseadas em razões económicas, tecnológicas ou estruturais e que, apesar de serem independentes do incumprimento da outra parte, determinam a impossibilidade ou tornam inexigível a subsistência do vínculo, justificando a respectiva cessação (é a justa causa objectiva).

A justa causa também, constitui fundamento para o depositante exigir a restituição da coisa sem pagamento da retribuição no caso de depósito oneroso (art. 1194º do CC) e para o depositário devolver a coisa antes do prazo convencionado findar em caso de justa causa (art. 1201º do CC)[7].

Assim, na esteira de Menezes Cordeiro (1991, pág. 818).

> "A justa causa" traduz o "conjunto de circunstâncias necessário para justificar a cessação de determinadas situações jurídicas duradouras".

Em qualquer dos casos, a justa causa baseia-se no incumprimento culposo ou em causas de força maior. Assim sendo, apesar de os contornos variarem, o conceito de justa causa é sensivelmente o mesmo tanto nos casos da resolução do contrato de trabalho ou nos contratos de mandato ou depósito, entre outros.

Relativamente ao despedimento, tema do nosso trabalho, a lei refere a justa causa apenas em sentido subjectivo, ligando-a necessariamente a um incumprimento grave e culposo do contrato pelo trabalhador (art. 67º, n.º 1 da LT), ou seja, a uma infracção disciplinar este sentido da justa

[7] Para além das situações referidas, que tem em vista a resolução do contrato, a nível contratual, ajusta causa pode constituir fundamento para a revogação da cláusula contratual de sociedade (art. 986º nº 1 CC) ou para a exclusão de um Sócio (art. 1002º, nº 2 CC).

causa é o que resulta da definição legal de justa causa do art. 127º, n.º 1 da L.T, para efeitos de fundamentação do despedimento por motivo imputável ao trabalhador.

Cabe-nos, agora, referir que, o legislador moçambicano apresenta-nos aqui os requisitos que devem ser preenchidos para a verificação da justa causa. Esses requisitos, de verificação cumulativa, são os seguintes:

a) **Elemento subjectivo** - quando se exige um comportamento culposo do trabalhador, ilícito e grave em si mesmo, com as suas consequências;
b) **Elemento objectivo** - que é a impossibilidade imediata e prática da subsistência da relação de trabalho.

A verificação destes elementos deve-se associar ainda o nexo da causalidade entre os dois elementos no sentido de que a impossibilidade de manutenção da relação de trabalho deve ser em virtude do comportamento do trabalhador.

Importa referir, que nos termos do disposto no art. 342º do CC, pretendendo o empregador despedir o trabalhador, pode interpor um processo disciplinar, onde deverá fazer a prova dos factos que integram a justa causa; isto é, cabe ao empregador a prova dos factos constitutivos do despedimento.

Ou seja, não vale a simples alegação do empregador em processo disciplinar de que o trabalhador cometeu uma infracção disciplinar grave que torna insustentável a manutenção do vínculo contratual, mas sim a demostração factual apreciada tendo em atenção as funções exercidas pelo trabalhador, comportamento não remediável e definitivo da subsistência do vínculo contratual.

Neste sentido, a exigência de um motivo justificativo e a proibição de despedimento sem justa causa consideram-se princípios fundamentais para que o empregador possa pôr termino ao vínculo laboral, de modo a constituir um despedimento lícito e válido.

Conclui-se desta forma que o núcleo essencial da noção de justa causa reside na impossibilidade de subsistência da relação que tanto se verifica em causas subjetivas como em causas objetivas,

deste modo, o conceito de noção de justa causa abrange tanto situações subjetivas como causas objetivas.

Por fim, retira-se que o empregador apenas só pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho em situações típicas ou taxativas ou através de despedimento por facto imputável ao trabalhador que se baseia num comportamento culposo do trabalhador ou por motivos objetivos que podem decorrer de uma situação de crise na empresa. É esta a projecção da consagração constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa.

3.6. Os Elementos do conceito da justa causa

Posto isto, cabe apresentar os elementos constitutivos do conceito de justa causa de despedimento.

3.6.1. Elemento subjectivo: comportamento culposo do trabalhador - Ilicitude

A justa causa pressupõe um "comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho", isto é, exige-se que o comportamento do trabalhador seja um comportamento culposo. O comportamento é culposo quando o trabalhador não procede com o cuidado a que segundo as circunstâncias estaria obrigado e seria capaz.

Apesar de não resultar expressamente do art. 67º, n.º 1 e nem do art. 127º, nº 1 ambos da LT a exigência da ilicitude do comportamento do trabalhador, em matéria de responsabilidade contratual não se pode dissociar a culpa da ilicitude (arts. 798º e segts. do CC). Assim sendo, o "comportamento culposo" pressupõe um acto ilícito e censurável do trabalhador, isto é, se a actuação do trabalhador for lícita, ele não incorre em infracção que possa justificar o despedimento.

Porém, como nos diz Ramalho, (2012, pág. 901):

> *"A ilicitude deve ser apreciada do ponto de vista dos deveres laborais que são afectados pelo comportamento do trabalhador, o que se compadece com situações em que, em si mesmo, o comportamento não seja ilícito assim, por exemplo, um trabalhador que tenha uma conduta privada reprovável, ainda que lícita, não*

> *poderá, por princípio, ser despedido por causa dessa conduta, mas tal já poderá suceder se de tal conduta decorrer o perigo de uma diminuição da sua aptidão para o trabalho, em moldes de comprometer gravemente a sua prestação, ou se tal comportamento quebrar o elo de lealdade e de confiança entre as partes em que assenta o contrato".*

Este acto ilícito e culposo, que pode assentar em acção ou omissão, e que pode ser praticado com dolo ou mera negligência, provém da violação de deveres laborais (legais ou contratuais previstos nos termos do art. 58º da LT) por parte do trabalhador, seja este por exemplo, a realização do trabalho com zelo e diligência (art. 58º, al. b da LT).

A culpa é apreciada, em cada caso, por um critério objectivo: segundo a diligência média exigível a um trabalhador daquele tipo, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias do caso (art. 487º, n.º 2 do CC), ou seja, deverá, ainda ser, ainda, avaliada em termos objectivos, segundo o critério do bónus pater famílias e da causa adequada à impossibilidade de subsistência do nexo de causalidade, pois pode atingir os valores que as normas constitucionais pretendem garantir.

Contudo, o grau de diligência exigido ao trabalhador depende também, naturalmente, do seu perfil laboral específico (assim, consoante seja um trabalhador indiferenciado ou especializado, um trabalhador de base ou um técnico superior, o grau de diligência varia). Relevam e devem ainda ser valoradas, no contexto da apreciação da infracção do trabalhador, as circunstâncias atenuantes que, eventualmente, caibam ao caso.

Como facilmente se pode ver, a sanção disciplinar de despedimento não se aplica pelo simples facto do trabalhador cometer uma infracção disciplinar, pelo que é necessário verificar a sua gravidade, e a impossibilidade da manutenção do vínculo contratual. Não sendo uma infracção disciplinar que pela sua natureza põe em causa a manutenção do contrato de trabalho aplica-se

qualquer das sanções disciplinares, anteriormente referido[8], tendo em conta ao princípio da proporcionalidade.

3.6.2. Elemento objectivo: insubsistência da relação do trabalho

Para além do comportamento culposo (e, tal como vimos, ilícito), só ocorre uma situação de justa causa de despedimento se o comportamento do trabalhador for de tal forma grave que implique uma consequência: a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho[9]. Xavier: (pág. 491). defende mesmo que,

> *O núcleo essencial do conceito de justa causa, a verdadeira pedra de toque do sistema, reside na "impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho". Este é o critério básico para averiguar, em cada caso concreto, da existência, ou não, de justa causa. Sendo assim, o comportamento do trabalhador, ainda que constitutivo de infracção disciplinar, não é, por si só, justa causa para despedimento, isto é, será insuficiente para decidir da existência de uma situação de justa causa a mera verificação dos vários comportamentos: por exemplo, não é suficiente a falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho; decisivo será averiguar se esse comportamento revestiu*

[8] Contudo, não se quer, obviamente, com isto dizer que o despedimento é a única solução para a indisciplina, digamos assim, do trabalhador. Para que o empregador use esta solução legal, terá que ter, em primeira mão, a certeza de que outra sanção não solucionaria a questão. É, pois, o último reduto, a última solução, do poder disciplinar do empregador. Portanto, a discussão interessante em matéria da justa causa subjetiva é a de saber se os comportamentos extralaborais do trabalhador podem constituir fundamento para justa causa de despedimento. No fundo, a questão que se coloca é a de saber se deve existir uma total separação entre a vida privada do trabalhador e a sua vida profissional. Parece-nos que, efetivamente, e para proteção do trabalhador, a sua vida privada não pode ser alvo de escrutínio por parte do seu empregador. Defendemos, ainda assim, que a questão poderá ter outros contornos se um comportamento, ou um conjunto de comportamentos extralaborais do trabalhador, se repercutir de forma negativa na sua performance laboral.

[9] Ou seja, a justa causa, no nosso ordenamento jurídico-laboral, não se reporta apenas a situações de indisciplina do trabalhador, no sistema de motivos lícitos de despedimento, factos ou situações diferentes do comportamento pessoal do trabalhador, e, de qualquer modo, alheia a qualquer juízo de censura (ética ou outra) sobre esse comportamento. Assim, para que se possa fazer uso de causas objetivas de cessação do contrato de trabalho, terão que se verificar dois requisitos: (1) a inexistência de um comportamento culposo quer da parte do empregador, quer da parte do trabalhador e, (2) a impossibilidade da subsistência da relação do contrato de trabalho.

> *tal "gravidade e consequências" que tornou inviável a prossecução da relação laboral.*

Neste sentido, Fernandes, (págs. 559 e segts), afirma que: *É necessário reconduzir os factos que estão na base da justa causa, "o comportamento culposo do trabalhador" a uma dada situação; a situação de "impossibilidade de subsistência da relação de trabalho". Esse requisito deve ser entendido no sentido de não ser exigível ao empregador a manutenção daquela relação de trabalho e não deve ser apreciado como uma impossibilidade objectiva.*

Perante o comportamento culposo do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses, é, assim, necessário que, objectivamente não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Esta inexigibilidade deve ter em conta a lesão da confiança resultante do comportamento do trabalhador. Por exemplo, se o trabalhador difama o empregador, é inexigível para este que o contrato se mantenha, apesar de não haver qualquer impossibilidade objectiva de subsistência do mesmo. A ideia de inexigibilidade é a que melhor se adequa ao carácter intuito personae do contrato de trabalho.

Não basta que se lhe torne mais difícil aquela permanência, mas é necessário que a mesma lhe seja impossível face ao que lhe pode ser razoavelmente exigível.

Como refere Xavier: cit., pág. 494,

> *Existirá justa causa para o despedimento quando o comportamento do trabalhador, dadas as suas gravidade e consequências, crie uma situação tal em que a "desvinculação torna-se tão valiosa juridicamente que a ela não pode obstar a protecção da lei à continuidade tendencial do contrato nem a defesa da especial situação do trabalhador", isto é, a impossibilidade ou inexigibilidade é referida ao futuro da relação.*

Para averiguar da verificação de uma situação de justa causa para despedir, necessário se torna reconduzir todos os factos que estão na sua base a uma dada situação: a impossibilidade de subsistência da relação laboral, a qual se "deve avaliar em concreto e de modo relacional", isto é,

pelo confronto dos interesses contrastantes das partes, à luz dos valores presentes no ordenamento como refere o Bernardo Xavier (1989, págs. 439 segts).

3.6.3. Nexo de causalidade

Por último, terá de haver uma relação causal ou nexo de causalidade entre os elementos subjetivo e objetivo da justa causa, isto é, entre o comportamento ilícito, grave e culposo do trabalhador e a inviabilidade prática e imediata da subsistência do vínculo.

A fórmula a utilizar para a apreciação da relação causa efeito entre múltiplas premissas tem sido um tópico muito discutido na doutrina, não necessariamente a propósito da justa causa de despedimento, debatendo-se uma série de teorias que tentam avançar com uma resposta para o problema.

Pela parte que nos toca, entendemos que o critério que deve ser seguido é o alinhavado por Menezes Cordeiro no balanço que faz dos pressupostos de responsabilidade civil, e que adaptaremos à disciplina em análise: para que se possa estabelecer um nexo causal entre a conduta do trabalhador e a frustração da viabilidade futura do vínculo, aquela terá, para começar, de ser conditio sine qua non desse resultado e, portanto de ter concorrido de alguma forma para a sua produção; depois, terá de ser ou uma causa adequada, em termos de normalidade social, a produzi-lo ou simplesmente de ter sido provocada pelo trabalhador em termos tais que contribui invariavelmente para a inviabilização da continuidade da relação jurídica de emprego público; percorridos estes passos, conclui-se que só há causalidade juridicamente relevante no caso de se ter ferido o escopo de proteção e o âmbito de tutela do dever laboral afetado no caso concreto.

Se a quebra da relação de confiança que medeia o vínculo duradouro se ficar a dever a outros factores que não consubstanciem uma violação de deveres laborais, a aplicação das sanções de despedimento ou de demissão pelos factos de que o trabalhador é acusado já não será possíve l.

3.7. Proteção constitucional de despedimento sem justa causa

3.7.1. Principio da segurança no emprego

É com base na exigência de um motivo justificativo que os despedimentos estão vinculados á consagração de proteção constitucional de despedimentos sem justa causa com base no art. 85º da CRM "é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa por várias razões". Norma esta que serve de base ao capítulo dedicado à cessação do contrato de trabalho no qual se regulam as restantes modalidades de cessação de trabalho legalmente previstas.

Esta proteção à volta do trabalhador no sentido da cessação do contrato de trabalho é um dos aspectos mais relevantes da tutela laboral tanto por razões económicas que se justificam pelo facto de o trabalhador depender dos rendimentos do seu trabalho para a sua sobrevivência pessoal e para a subsistência dos seus dependentes; como por razões de paz social, pelo facto de um ambiente de instabilidade nos postos de trabalho pôr em perigo a paz social e por razões jurídicas, na medida em que é notável a debilidade da posição do trabalhador perante a posição de domínio do empregador.

Neste sentido, a exigência de um motivo justificativo e a proibição de despedimento sem justa causa consideram-se princípios fundamentais para que o empregador possa pôr termino ao vínculo laboral, de modo a constituir um despedimento lícito e válido.

Princípios são proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade, de acordo com as palavras do Maurício Delgado (2006, pág. 184).

De acordo com Baltazar Egídio (2017, pág. 104, defende que:

> "*Para a ciência do Direito, especificamente em Direito do trabalho, os princípios conceituam-se como linhas de orientação, vectores que informam o conteúdo das normas do Direito do Trabalho, dando orientação tanto ao legislador como ao intérprete, podendo em determinadas situações serem aplicados em casos concretos".*

Os princípios são, pois, as traves mestras do ordenamento jurídico, constituindo-se, sem sombra de dúvidas, no alicerce fundamental da disciplina, especialmente porque representam os modelos de conduta, de comportamento ou de organização a se seguir.

Para manter firme a disciplina, especialmente o direito do trabalho que se altera como as ondas do mar, numa profusão de normas que vêm e que vão ao sabor da ideologia dominante e da correlação de forças, somente a aplicação dos seus princípios norteadores, construtores e informadores, segundo as palavras do Apollo Yakuvela (2014, págs. 96-97).

O princípio de segurança no emprego traduz-se basicamente na proibição do despedimento sem justa causa, impregnando, contudo, todo o regime da cessação do contrato de trabalho (por exemplo: segurança formal da revogação, limites aos contratos a termo e regime relativamente rígido da caducidade).

A segurança de emprego, expressa na proibição dos despedimentos sem justa causa, destina-se, como é evidente, a tornar mais infrequente a situação de perda de emprego, e as suas muitas vezes dramáticas consequências.

O princípio constitucional da garantia da segurança no emprego, plasmado no art. 85º, n.º 3 da CRM, garante aos trabalhadores "a segurança no emprego, só podendo o trabalhador ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei"[10].

Refere ainda o legislador o que não deve ser considerado motivo justificativo para efeitos de despedimento. Decorre ainda do art. 69º da LT, a possibilidade de defesa contra os fundamentos do seu despedimento. Nos artigos seguintes, em que termos deve decorrer o processo de despedimento.

[10] O art. 85º CRM, ao consagrar o princípio/direito fundamental à segurança no emprego afirma que o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei, como idôneas para faze-lo cessar ou encerrar. Por outro lado, do ponto de vista do empregador a segurança do emprego surge como uma limitação ao seu poder de dirigir os destinos do seu negócio, uma vez que o impede de romper os contratos de trabalho por sua exclusiva vontade e critério. De acordo com o artigo supracitado, o trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei, e ao inserir tal direito no âmbito dos direitos, liberdades e garantias, obriga ao despedimento causal e rejeita o despedimento "ad nutum", dispondo, em consequência, a LT que são ilícitos os despedimentos sem justa causa, quer disciplinar (art. 127º LT), quer por causa objectiva não imputável a culpa do empregador (132º LT).

No ordenamento jurídico português, concretamente no art. 338º do C. T. P, dispõe que

> *"É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos", em repetição e reforço ao art. 85º, n.º 3 da CRM: "É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, só podendo o trabalhador ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei".*

Há quem advoga, que o art. 338º do Código de Trabalho (Portugal), que se refere de modo expresso à proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológico, deve-se entender que a protecção e a segurança no emprego se refiram, a contrário sensu, àquelas proibições não totalmente explicitas de acordo com Ressurreição Bernardo Adriano Tiova (2006), a nosso ver seria forçoso, porquanto «ubi lex non distnguit nec nos distinguere debemus, onde a lei não distingue, não pode o interprete distinguir». Por outro lado, não lograria invocar inconstitucionalidade por violação desta norma, em sede de um despedimento sem justa causa.

A justa causa de despedimento configura, no nosso ordenamento jurídico, o corolário do princípio da segurança no emprego, consagrado no art. 85º, nº 3 da CRM. O supracitado preceito refere que "o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei", nos termos do art. 127º, n.º 10 e o art. 128º, n.º 3 ambos da Lei do Trabalho.

Explicam Canotilho e Moreira que:

> *"A maior e mais importante dimensão do direito à segurança no emprego encontra-se na proibição dos despedimentos sem justa causa, traduzindo-se esta disposição na negação de despedimentos livres e*

discricionários". Definindo-se assim a justa causa nos termos do art. 127, n.º 1 da Lei de trabalho[11].

Nas palavras de Pedro Martins (2012, págs. 161 e 162), esta exigência constitui um princípio basilar de todo o regime da cessação. Em suma, são proibidos os despedimentos imotivados, tendo em atenção que os despedimentos por motivos objetivos não podem ser utilizados de forma a iludir aquela proibição.

3.8. Modalidades de cessação do contrato de trabalho

A situação jurídico-laboral é constituída através da celebração do contrato de trabalho (art. 18º da LT e 1152º do CC). Por outro lado, a relação jurídica laboral pode ser presumida existente nos termos do art. 19º n.º 1 da LT, entendendo-se por relação de trabalho nos termos do 19º n.º 2 da LT a "…..todo o conjunto de condutas, direitos e deveres estabelecidos entre empregador e trabalhador, relacionados com actividade laboral ou serviços prestados ou que devam ser prestados e, com o modo como essa prestação deve ser efectivada".

A situação jurídico-laboral, não se pode ser vista como se constituiu, como também se pode ver como se desenvolve, suas vicissitudes, formas de cessação, etc. A cessação do vínculo contratual é que constitui objecto deste capítulo obedece a determinadas formas previstas no art. 127º da LT.

A cessação da situação jurídico-laboral tem como efeito a extinção dos deveres principais, secundários e acessórios, designadamente, a prestação da actividade do trabalhador e a obrigação de pagar a remuneração do lado do empregador entre outros deveres constantes no art. 58º da LT do lado do trabalhador e art. 59º da LT do lado do empregador, salvo se for estabelecida uma

[11] Artigo 127º (Justa causa de rescisão do contrato de trabalho) "1. Considera-se, em geral, justa causa para rescisão do contrato de trabalho os factos ou circunstâncias graves que impossibilitem, moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual estabelecida".
Convêm no entanto referir que o despedimento é uma declaração de vontade do empregador dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro, uma declaração que resulta de um poder discricionário, do dominus da empresa.
O despedimento reveste a forma de um direito de desvinculação do empregador, através do exercício do poder disciplinar, ou do poder de organização. Do poder disciplinar, porque a mesma pode ser motivada em consequência ou resposta de uma infracção do trabalhador que viole gravemente os seus deveres.

cláusula de validade pós contratual. Porém, extinção destas obrigações ou deveres não prejudica os direitos do trabalhador impedindo também, se for o caso, alguns deveres do empregador[12].

Como já referimos, o fim da relação laboral pode estar associado a factores de diversa ordem, nomeadamente situações alheias à vontade das partes, factos ligados à conduta do empregador ou do trabalhador, entre outros.

Contudo, existem instrumentos de cessação próprios para a pessoa do empregador e outros exclusivos para o trabalhador, e ainda aqueles em que quer um, quer outro podem tomar parte. Fazendo alusão às palavras de Romano Martinez, não há paridade na posição das partes, dos mecanismos jurídicos conferidos ao empregador e ao trabalhador, com vista à cessação do contrato.

Assim, a cessação do contrato de trabalho tem consequências mais consideráveis na esfera do trabalhador do que na do empregador. Na verdade só quanto ao primeiro se pode dizer que o vínculo é o suporte de um estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força do trabalho e condiciona por ele, em regra, toda sua esfera económica.

Por isso, a lei confere especiais cuidados à ruptura do contrato de trabalho por parte do empregador, não podendo o trabalhador ser despedido senão nos casos e nos termos estabelecidos na lei (nº 3 do art. 85 da CRM), proibindo-se[13], que a entidade empregadora despeça um trabalhador sem justa causa, apurada em processo disciplinar e com respeito pelo formalismo exigido no artigo 67 da LT.

A seguir, veremos cada uma dessas manifestações.

[12] É certo que a tutela do trabalhador por ocasião da cessação do contrato de trabalho é prevista pela grande maioria dos sistemas jurídicos, efectivando-se através da limitação das causas de despedimento por iniciativa do empregador, da imposição de formalismos processuais mais ou menos exigentes para a efectivação dos despedimentos e ainda da previsão de indemnização ao trabalhador neste contexto. Contudo, o sistema jurídico nacional encontra-se entre os sistemas mais protectivos nesta matéria, sobretudo no que toca à fundamentação da cessação do contrato de trabalho, por não admitir a denuncia do empregador com aviso prévio, e também no que toca às consequências da ilicitude dos despedimento, por considerar a reintegração como o remédio comum para essas situações.

[13] A favor da posição do trabalhador, a lei proíbe, não só as causas de cessação que exorbitem o elenco da admissibilidade, como ainda todas as demais que, destituídas de cobertura legal, enquadrem "injusta causa invocada" a qual não se projecta apenas na justa causa do despedimento, mas também sobre as chamadas "cessações factuais"do vínculo laboral.

3.8.1. Cessação do acordo por caducidade

Ocorre caducidade do contrato quando a extinção deste ocorre em resultado da verificação de um facto jurídico *stricto sensu*, ou seja, de um facto jurídico não voluntário[14].

Deste modo, o art. 125º n.º 1 da LT associa a cessação do contrato por via da caducidade a cinco situações principais[15];

a) Expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido

O art. 125º, n.º 1, al. a) da LT, refere que o contrato de trabalho caduca, *"expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido"*. Desde logo compreende-se que a caducidade do contrato está relacionada com os contratos por tempo determinado, seja ele a termo certo ou incerto. Estando em causa um termo certo, impõe-se a uma das partes que comunique à outra a não continuação da relação com observância dos prazos legalmente estipulados. Já na presença de um termo incerto, a comunicação da não renovação cabe ao empregador. Dito de outro modo, a extinção de vínculo contratual por caducidade está dependente da manifestação da vontade de extinguir o contrato por caducidade, pela parte interessada (Baltazar Egídio, págs. 592 e segts).

A manifestação é feita com um período de antecedência em relação à data da verificação do termo do contrato. Essa comunicação se torna eficaz quando chega ao poder do destinatário ou dele é conhecida conforme estabelece o art. 224º n.º 1 do CC. A comunicação também é eficaz quando se a mesma não for recebida oportunamente por culpa do destinatário (art. 224º n.º 2 do CC). Há que referir que os efeitos jurídicos da extinção do contrato por caducidade, produzem-se a partir

[14] O reconhecimento de que a caducidade, na sua aplicação à matéria da cessação do contrato de trabalho, tem um sentido amplo ajuda a explicar a heterogenidade das situações que, neste contexto, a lei indica como causas de caducidade, bem como as diferenças de regime de cada uma destas situações. Neste âmbito, ressaltam, como pontos de maior deferença em relação ao regime comum da caducidade, o facto de a caducidade do contrato de trabalho não actuar de modo automático, carecendo, para ter eficácia extintiva, de umcomunicação à outra parte, e, por outro lado, o facto de cessação do contrato de trabalho por caducidade poder ter efeitos acessórios e detrminar o surgimento de direitos novos, em algumas situações, o que não sucede no regime geral. A propósito da apreciação das diversas situações de caducidade, as especificidades deste instituto na sua aplicação laboral ficarão mais patentes.

[15] O elenco das situações de caducidade do contrato de trabalho, previstas no art. 125º, n.º da LT, põe em desde logo, em evidência que a figura da caducidade, na sua aplicação laboral, é de entender no sentido mais amplo, ou seja reconduzida não apenas ao efeito extintivo do decurso de um prazo sobre uma situação jurídica (no sentido mais restrito da caducidade, contemplando no art. 328º do CC), mas incluindo também as situações de extinção da situação jurídica por forças de um facto superveniente a que a lei atribua esse efeito extintivo.

do conhecimento da contraparte através de um documento escrito conforme estabelece o art. 124º, n.º 3 da LT.

A falta de comunicação sobre a cessação do vínculo laboral tem implicações jurídicas, uma vez que o contrato renovar-se-á automaticamente e por igual período ao iniciar se for a prazo certo, conforme estabelece o art. 43º, n.º 2 da LT, e o contrato converte-se por tempo indeterminado se for o prazo incerto, e o trabalhador continuar na empresa enquanto se verificou o efeito da denúncia, não existindo data de produção do efeito da denúncia, o contrato converte-se por indeterminado, se o trabalhador contratado a prazo incerto continuar na empresa decorridos sete dias a contar da data em que o trabalhador substituído regressa, ou depois de terminar a razão da contratação a prazo incerto conforme estabelece o art. 45º, n.º 2 da LT.

Mais implicações terá ainda o contrato a prazo certo se o trabalhador tiver já renovado o contrato de trabalho, e já na última renovação qualquer das partes não se tenha pronunciado sobre a cessação do vínculo laboral por caducidade. Se isso não suceder ou o contrato não se extinguir por caducidade o contrato se converterá para contrato por tempo indeterminado, se for uma grande empresa. Dizemos se for uma grande empresa porque se for pequena ou média empresa, o contrato não se converte por tempo indeterminado, uma vez que estas têm a faculdade de celebrar livremente contratos a prazo certo nos primeiros dez anos da sua actividade, conforme estabelece o art. 42º, n.º 3 da LT.

b) Pela incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação de trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade de o empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador

A segunda causa de caducidade do contrato de trabalho encontra-se prevista no art. 125º, n.º 1 al. b) da LT, a qual considera causa de caducidade do contrato de trabalho, a "*incapacidade superveniente, total e definitiva de prestação do trabalho ou sendo aquela parcial, pela incapacidade de o empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao*

empregador". Em outros moldes similares ao regime comum da impossibilidade do cumprimento não imputável ao devedor, constante dos arts. 790 e ss, do CC[16].

A superveniência da incapacidade do trabalhador pode conduzir a cessação da relação laboral, por caducidade, desde que seja total de definitiva, uma vez que sendo temporária, podemos entrar no regime da suspensão e não na extinção do contrato. O contrato do trabalho pode cessar ainda, nos termos daquele dispositivo legal por caducidade, se a incapacidade do trabalhador for superveniente, parcial, definitiva e a capacidade residual do trabalhador não for possível de ser recebida pelo empregador. Tal não sucederá se incapacidade for imputável ao empregador.

A incapacidade deve ser superveniente, uma vez que não sendo que não sendo superveniente, conduziria á invalidade do contrato de trabalho. A incapacidade é total, nos termos daquele dispositivo legal, quando se traduz numa efectiva inviabilidade, e não numa simples onerosidade da prestação da actividade. A incapacidade deve ser definitiva, por oposição de incapacidade temporária, que como nos referimos anteriormente, conduziria a suspensão (Baltazar Egídio, Págs. 596 e 597).

Ora, se o empregador pretender manter o trabalhador nas suas instalações, poderá aproveitar a capacidade residual do trabalhador. Porém, o empregador não é obrigado a criar novo posto de trabalho para acomodar o trabalhador incapaz. Sendo uma incapacidade parcial do trabalhador, e a mesma não sendo susceptível de ser recebida pelo empregador, pode determinar a cessação do vínculo laboral por caducidade.

No entanto, o contrato não cessará por caducidade se a incapacidade do trabalhador for imputável ao empregador, vistos que nesses casos o empregador ou aproveita a capacidade residual, ou rescinde o contrato e paga indemnização ao trabalhador em caso de impossibilidade de enquadra-lo.

[16] A Impossibilidade que se refere neste preceito tem que ser:
- Superveniente (a caducidade do contrato pressupõe a prévia constituição e desenvolvimento de uma relação laboral válida);
- Defenitiva (em contraposição a impossibilidade temporaria, uma vez que, neste caso, apenas pode haver lugar à suspensão do contrato de trabalho) e
- Total (no sentido de que não pode corresponder a uma situação de mera dificuldade na prestação da actividade laboral ou do seu recebimento).

Neste sentido o art. 16º n.º 3 do Dec. n.º 62/2013, de 4 de Dezembro estabelece que "na impossibilidade de enquadrar o trabalhador nos termos descrito no número anterior, o empregador pode rescindir o contrato, devendo neste caso indemnizar o trabalhador segundo o regime da rescisão com justa causa por parte do trabalhador, nos termos estabelecidos na lei do trabalho". Esta previsão consta também no artigo 229º n.º 3 da LT.

O número anterior que esta a disposição se refere é o número 2 do mesmo artigo que estabelece o direito a reparação nos termos do qual "o direito a reparação por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, pressupõe um esforço do empregador para ocupar o trabalhador sinistrado no posto de trabalho compatível com a sua capacidade residual.

c) Com morte do empregador em nome individual, excepto se os sucessores continuarem a actividade

O art. 125º n.º 1 al. c) da LT prefere também a "*morte do empregador em nome individual*", como causa de extinção do vínculo contratual por caducidade salvo se os sucessores continuarem a actividade. Concordamos com as palavras do Baltazar Egídio ao defender que, com esta alínea o legislador afastou a possibilidade da cessação do vínculo contratual, por caducidade quando o empregador é uma pessoa colectiva o nosso legislador retirou das causas da caducidade do contrato do trabalho, quando se trata do encerramento do estabelecimento e nos remete para o regime da rescisão do contrato do trabalho com aviso prévio.

Somos de opinião de que o legislador não inclui ainda no regime da caducidade quando o empregador for uma pessoa colectiva e esta se extinguir, remetendo à rescisão bem como se houver transmissão da empresa ou estabelecimento, uma vez que nos termos do art. 76º, n.º 1 da LT, "com a mudança de titularidade de uma empresa ou estabelecimento pode o trabalhador transitar para o novo empregador".

A posição do nosso legislador, não se ajusta à ideia segundo a qual, sendo o empregador um pessoa colectiva, extinguindo-se, extingue-se o contrato de trabalho por caducidade uma vez que o legislador, intende que nessas situações, haverá rescisão do contrato de trabalho, seguindo, não o regime do art. 125º da LT, mas sim, o regime do artigo 127º, n.º 4 da LT, cujas formalidades constam no art. 131º da LT.

O termo do contrato de trabalho por caducidade por extinção do empregador em nome colectivo, constitui a posição perfilhada pelo legislador português uma vez que código do trabalho Português, no seu art. 390º, n.º 2 estabelece que "*a extinção da pessoa colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho".*

Não há dúvidas de que desaparecendo o empregador seja em nome individual seja em nome colectivo, há uma impossibilidade superveniente do empregador poder receber a prestação da actividade. Esta impossibilidade para além, é absoluta e definitiva, pelo que não se pode pensar na existência de condições para a prestação.

Poderíamos questionar qual é o tratamento a fazer, nos casos de falência? O legislador não se refere sobre o tratamento a fazer, em caso de falência. Em todo caso, julgamos que a falência, quando declarada, não determina a extinção do contrato de trabalho por caducidade, uma vez que o administrador da massa falida pode satisfazer de forma integral as obrigações inerentes ao contrato de trabalho. No entanto o contrato de trabalho se extinguiria, por rescisão, havendo encerramento definitivo da empresa ou estabelecimento (Baltazar Egídio, Pág. 598).

d) Com a reforma do trabalhador

O art.125º, n.º1 al. d) da LT, estabelece que o contrato de trabalho caduca "com a reforma do trabalhador".

A reforma do trabalhador pode ser entendida em termos gerais como sendo o acto pelo qual o trabalhador em virtude de ter completado a idade legalmente fixada ou ainda por incapacidade superveniente ou por preenchimento dos requisitos estabelecidos por lei, se extingue o vínculo laboral, passando o trabalhador a receber a pensão por velhice ou invalidez.

Se do contrato de trabalho se verifica uma relação bilateral, a questão de reforma do trabalhador comtempla uma terceira entidade (Instituto Nacional de Segurança Social- INSS)[17].

[17] Importa assinalar que também esta hipótese contemplada da "reforma do trabalhador" como causa de caducidade do contrato de trabalho, contraria a ideia de cessação automática do vínculo laboral por efeito da caducidade. Atingidas pelo trabalhador as condições para reforma (por velhice ou invalidez) não pode o empregador impor-lhe a pssagem à

Convém no entanto esclarecer desde logo que a reforma pode ser:

1. Por velhice, dando lugar a pensão por velhice;
2. Por invalidez que dá lugar a pensão por invalidez;

Quer a reforma por velhice que por invalidez faz nascer uma nova relação entre o pensionista e a Segurança Social, sendo causa de extinção do contrato do trabalho por caducidade.

A questão que se coloca aqui é de saber a partir de que momento pode o contrato de trabalho ser considerado extinto. A questão tem razão de ser se consideramos que há duas relações completamente distintas ou uma alheia da outra. A primeira entre o trabalhador e o empregador e a outra entre o trabalhador e o benificiário e o Instituto Nacional de Segurança Social.

È Nesta ultima em que o empregador é em termos jurídica parte alheia. Exclui-se aqui em nossa opinião o automatismo da extinção do contrato de trabalho, pelo que consideramos que não é pelo simples facto do trabalhador reunir os requisitos necessários seja para a pensão por velhice, e como para invalidez que vai determinar automaticamente a extinção do contrato do trabalho por caducidade.

Quer-nos parecer que o legislador para a extinção do contrato de trabalho por caducidade com fundamento na reforma não faz depender unicamente o preenchimento dos requisitos, mas também a concessão da pensão de inicio da prestação, a qual devera ser feita pelo Instituto Nacional de Segurança Social e por outro lado faz-se depender a comunicação ao trabalhador por escrito, sobre a extinção do contrato de trabalho, uma vez que só assim poderá se verificar o efeito extintivo do contrato (art.124º, n.°3 da LT).

Convém no entanto referir não menos importante a pessoa com o impulso processual pra efeitos de concessão de pensão. Questão a colocar é de saber se cabe ao trabalhador solicitar a pensão ou a empregador ou mesmo a Segurança Social poderá fazer oficiosamente.

situação de reformado. Ele é livre de requerer ou não a reforma à enitdade da segurança social competente que é o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS).

A questão não aparece tão absurda, não raras vezes encontramos trabalhadores que mesmo reunindo requisitos necessários para a obtenção do direito a pensão, por sua iniciativa se recusam a reformar.

A questão da na caducidade automática do contrato de trabalho prende-se com o facto de a reforma depender de um requerimento do trabalhador que é dirigido a Segurança Social. Portanto incumbe ao trabalhador beneficiário o impulso processual. Por outro lado a extinção do contrato de trabalho só pode ter lugar depois da concessão do direito a pensão a qual naturalmente será comunicada ao trabalhador[18] sendo de igual modo de conhecimento pelo empregador, e extinguindo-se o contrato do trabalho apos a comunicação por escrito por parte do empregador sobre a caducidade do contrato.

Há portanto que assinalar resumidamente determinados requisitos e procedimentos para que o contrato de trabalho se extinga por caducidade, com o fundamento na reforma, designadamente:

- O preenchimento dos requisitos para a obtenção da reforma;
- O requerimento do trabalhador a dirigir ao Instituto Nacional de Segurança Social peticionando a sua passagem de reforma;
- A comunicação ao trabalhador por parte do Instituo Nacional de Segurança Social sobre a concessão da pensão e data do início da prestação e o conhecimento por parte do empregador;
- A comunicação do empregador por escrito ao trabalhador sobre a extinção do contrato por caducidade.

Sobre a não extinção automática do contrato de trabalho por caducidade com fundamento na reforma Carlos Antunes e outro referem que "esta hipótese comtemplada da reforma do trabalhador como causa de caducidade do contrato de trabalho contrario da ideia de cessão automática do

[18] Requerendo o trabalhador a passagem a situação de reforma, a entidade competente tomará uma decisão. E sendo esta favorável ao requerido, comunicá-la-á ao trabalhador que, em princípio, será o primeiro a dela ter conhcimento (vide art. 31 do Regulamento da Segurança Social Obrigatória, aprovada pelo Decreto n.º 53/2007, de 3 de Dezembro: "A concessação da pensão por pensão velhice determina a caducidade do contrato devendo o INSS comunicar ao contribuinte a data a partir da qual a prestação tem início"). Conhecida também pelo empregador a passagem do trabalhador à situação de reforma, terá ele que comunicar ao trabalhador, por escrito (n.º 3 do art. 124 da LT), que o contrato cessou por caducidade. Vide sobre este ponto , o Àcordão do TS de 16.09.2008, Apelação n.º 144/06-L (BR III Série, n.º 5, de 4 de fevereiro).

vinculo laboral por efeito da caducidade. Antigas pelo trabalhador as condições para a reforma (por velhice ou invalidez) não pode o empregador impor-lhe a passagem a situação de reformado."

1. **Direito a pensão por velhice**

O direito a pensão por velhice é concedido ao trabalhador tendo em atenção a sua idade. Neste sentido, o art.28º, n.°1 do Decreto n.° 53/2007, de 3 de dezembro, estabelece que "o beneficiário complete 55 anos de idade, mulher, ou 60 anos sendo homem tem direito a pensão por velhice desde que reúna cumulativamente os seguintes requisitos ":

a) Ter sido inscrito no sistema há pelo menos 2 anos antes de requerer a pensão;
b) Ter completado 10 anos (12 meses) com entrada de contribuições;

Partindo do ensinamento do Baltazar Egídio, extraimos a ideia de que o legislador estabelece requisitos cumulativos, querendo com isso significar que a ausência de um deles não se atribui a pensão por velhice por esta via.

O legislador desde logo nos traz o requisito idade onde se impõe que o trabalhador beneficiário tenha desde logo uma certa idade, fixada por lei. Assim, para que haja pensão por velhice é necessário que sejam reunido cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O trabalhador beneficiário ter completado 55 anos de idade sendo mulher, e 60 anos sendo homem;
b) Ter sido inscrito no sistema há pelo menos 20 anos, antes de requerer a pensão;
c) Ter completado 10 anos com entrada de contribuições.

A concessão da pensão por velhice pode ser atribuída ao trabalhador com a dispensa do requisito idade. Para o efeito, o legislador estabelece As condições de sua de sua concessão do art. 28º, n.º 2 do Dec., n.º 53/2007,de 3 de Dezembro.

Assim, além da situação acima descrita, a reforma pode ter lugar com a dispensa do requisito idade podendo o trabalhado beneficiário reúna os seguistes requisitos:

a) O beneficiário estar escrito no sistema no mínimo há 30 anos, e

b) O beneficiário ter completado 25 anos de contribuição ou seja 3 meses de entradas de contribuições.

Em qualquer das situações acima referidas convém compreender que a reforma não é automática pelo simples facto do beneficiário reunir requisitos, não caducando de igual modo de forma automática o contrato de trabalho.

Em suma, como aponta Baltazar Egídio, é certo afirmar que a reforma do trabalhador, não é um dever mas sim um direito sendo certo que o seu exercício passa pelo requerimento do trabalhador á Segurança social. Portanto, podemos por isso afirmar que a capacidade do contrato de trabalho só pode ter lugar quando o empregador tome conhecimento de Segurança Social de que o trabalhador é reformado, estado que se adquire com acto administrativo da Segurança Social.

2. Direito a pensão por invalidez

A reforma por invalidez, a qual do lugar o direito da pensão por invalidez, tem lugar após a certificação médica da incapacidade para o trabalho. Neste sentido o art.76 do Dec. N° 53/ 2007,de 3 de Dezembro estabelece que " *considera-se que trabalhador se invalida quando, na sequencia de doença ou acidente não profissional, sofre diminuição das suas capacidades físicas ou mentais, devidamente certificada por Junta de Saúde, que o torne totalmente incapaz para trabalho".*

Desta disposição se retira da alçada da Segurança Social a responsabilidade de pagar a pensão por invalidez nos casos em que a incapacidade é resultante de uma doença profissional ou acidente profissional.

Há que notar mais uma vez que a concessão da forma esta condicionada ao pedido a ser formulado pelo trabalhador a Segurança Social (art.81º, n.º 1 do Dec. 53/2007, de 3 de Dezembro).

E a caducidade do contrato terá lugar após o trabalhador passar a situação de reformado. Quanto a este ponto a pergunta que Baltazar Egídio coloca é a seguinte: o trabalhador pode celebrar um contrato após a extinção do contrato por caducidade, com outra entidade empregadora?

Não vislumbramos algum impedimento legal no sentido do trabalhador não poder celebrar o contrato de trabalho com outra entidade empregadora.

A reforma do trabalhador não conduz ao trabalhador na impossibilidade absoluta de realizar a actividade, dai colocamos a hipótese de celebração do contrato de trabalho com outra entidade empregadora.

Segundo referem Antunes, Carlos e outros

> *"convirá precisar que com a reforma por velhice ou invalidez, o trabalhador não fica necessariamente afastado do mercado de trabalho. Na verdade, poderá continuar a trabalhar e a manter a correspondente carreira contributiva, máxime em regime de contrato a prazo certo. No caso de reforma por invalidez, o prosseguimento da actividade laboral pressupõe necessariamente a ocupação de um posto de trabalho a situação do trabalhador".*

Parece-nos não ser de excluir a hipótese do trabalhador poder exercer a actividade num outro empregador e ter lugar a posterior a reforma por invalidez, acumulando assim duas reformas.

De acordo com pensamento do Baltazar Egídio consideramos que, a designação reforma por invalidez há quem considere imprecisão terminológica lamentável por no seu entender além de ser desnecessária, a denominação reforma estar restrita a proteção na velhice que a invalidez conduziria a caducidade do contrato com o recurso a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador presta o seu trabalho.

Parece-nos ser de admitir de facto que o que designamos por reforma por invalidez enquadra-se perfeitamente por razão que não lhe seja imputável, não poder exercer a actividade, enquadrando-se nos termos gerais no art.790º e 795º, ambos do CC, sendo tal incapacidade total e definitiva, ou sendo parcial na insusceptibilidade de ser recebida pelo empregador, exceptuando os casos em que tal facto é imputável ao empregador.

Neste caso, somos de acolher de facto a ideia de que a reforma por invalidez se encaixa perfeitamente no art. 125º, n.º 1, al. B) da LT. Conforme anotam vários autores que, a reforma por invalidez *"verdadeiramente, constitui uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho".*

e) Com a morte do trabalhador e do empregador em nome individual, salvo se os sucessos continuarem a actividade

O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral e intuito personae. A morte com cessação das funções vitais faz com que o desaparecimento físico do trabalhador apenas mantenha uma parte do contrato extinguindo-se não só o caracter bilateral do contrato, mas também o vínculo labora.

O art.125º, n.° 3 da LT, estabelece que o contrato de trabalho caduca "*com a morte do empregador em nome individual excepto se os sucessores continuarem a actividade, de igual modo a al. Do mesmo artigo o legislador estabelece que o contrato de trabalho caduca "com a morte do trabalhador"*.

A morte do trabalhador constitui uma causa de extinção do contrato de trabalho que se verifica automaticamente, não havendo por isso a aplicação do art.124, n°3 da LT, que faz depender a produção dos efeitos jurídicos da cessação do contrato de trabalho o conhecimento da mesma por parte do outro contraente através de um documento escrito.

O mesmo se aplica em relação ao empregador em nome individual. A este propósito vd. Baltazar Egídio que sustentou que, o contrato de trabalho por morte do empregador, poderá não se extinguir se os seus sucessos enveredarem pela continuidade no exercício da actividade.

f) Perda superveniente da carteira profissional

O nosso legislador não prevê a caducidade contrato de trabalho decorrente da retirada da carteira profissional. È no entanto no entendimento do Baltazar Domingos Egídio afirma que, pode-se assinalar a impossibilidade física ou legal do trabalhador ser supervenientemente cego, afectando o trabalho que realiza; mas há casos em que o seu exercício carece de uma carteira profissional.

Neste caso porque a carteira profissional é necessária para a validade do contrato (art.22º, n.° 2 da LT), sendo retirada a carteira profissional na pendencia do contrato de trabalho, este caduca.

Em qualquer dos casos de caducidade do contrato de trabalho não há lugar ao pagamento de indemnização.

3.8.2. Cessação do contrato de trabalho por acordo revogatório

A segunda causa de cessação do contrato de trabalho disciplinada pela lei é o acordo revogatório e esta previsto no art. 124º, n.º 1 al. b) e art. 126º, ambos da LT. Evidentemente, por aplicação das regras gerais de revogação dos contratos bilaterais, é admissível que o contrato de trabalho cesse por mútuo acordo das partes é o que dispões o art. 126º da LT.

Tratando-se de uma revogação o acordo de cessação do contrato apenas produz efeitos *ex nunc* e não tem que obedecer a uma motivação especial, uma vez que projecta princípio geral da liberdade contratual.

Contudo, o princípio laboral da protecção do trabalhador justifica as exigências acrescidas que a lei impõe na formalização do acordo revogatório no caso do contrato de trabalho, bem como a solução singular da rescisão unilateral deste acordo revogatório pelo trabalhador, que é prevista. Por outro lado é ainda o princípio da protecção do trabalhador que justifica a produção, imposta ao empregador, de fazer cessar o contrato mesmo com o acordo do trabalhador, para o readmitir posteriormente, com o objectivo de o prejudicar nos direitos que para ele decorram da antiguidade.

Assim a extinção da relação laboral é consensual, porém a sua validade, o legislador impõe que essa vontade das partes, para que tenha a sua eficácia, obedeça determinados requisitos, designadamente:

1. Que o acordo conste de documento escrito, o qual deve ser assinado pelo trabalhador e pelo empregador[19], conforme estabelece o art. 126º, n.º 1 da LT.

Contudo, esta exigência justifica-se para tutela da situação jurídica do trabalhador para ocasião da cessação do vínculo, assegurando-lhe a oportunidade para uma melhor ponderação da decisão de por fim ao contrato por esta via. Trata-se, como se referiu oportunamente, da projecção do princípio da protecção do trabalhador em matéria de forma, através do fortalecimento das regras

[19] A exigência de forma escrita constitui um desvio a regra geral relativa a forma de negócios jurídicos nos termos da qual os actos posteriores a celebração do negócios jurídicos nos termos da qual os actos posterior a celebração do negócio ficam em princípio, sujeitos a forma exigida para o próprio negócio (art. 224º, n.º 2 do CC), já que, como se sabe, o contrato de trabalho não é em sim mesmo e por regra, um contrato formal, conforme estabelece o art. 126º, n.º 1 da LT).

sobre a forma das declarações negociais sempre que esteja em causa a aplicação de um regime menos favorável ao trabalhador.

2. Que no referido documento conste a data em que é assinado, conforme estabelece o art. 126º, n.º 1 da LT.

A forma do acordo revogatório é uma forma qualificada no sentido em que o documento da cessação do contrato deve conter obrigatoriamente certas menções: assim, para além da assinatura de ambas partes deve ser expressamente indicada a data da celebração do acordo, bem como a data do início da produção do respectivos efeitos.

O acordo revogatório do contrato de trabalho sujeita-se a formalidade de reconhecimento notarial, que, não sendo impostas por lei têm, contudo, a maior importância prática, para evitar o exercício do denominado "direito ao arrependimento pelo trabalhador, nos dias imediatamente subsequentes a celebração do acordo[20]. Esta formalidade estabelecida no art. 126º da LT, é um reconhecimento presencial das assinaturas das apartes perante notário.

O desrespeito pela regras de forma do acordo revogatório, constante do art. art. 126º da LT, determina a nulidade deste acordo, nos termos do art. 294º do CC[21], até porque a forma escrita é, no caso, uma forma ad substantiam, a violação destas regras constitui contra-ordenação.

Do ponto de vista do conteúdo o acordo revogatório do contrato de trabalho pode prever para além das declarações de revogação que constitui o seu aspecto essencial, outros efeitos, desde que permitidos por lei (neste sentido, dispõe o) assim, por ex. o um pacto de não concorrência com eficácia pós-contratual ou o reforço do dever de sigilo do trabalhador após a cessação do contrato.

É também admitida pela lei e muito vulgar na prática a previsão, no acordo revogatório ou conjuntamente com ele, de uma compensação pecuniária global o trabalhador por cessação do contrato. Sucede assim a presunção no sentido da inclusão e da liquidação, naquela compensação,

[20] No nosso entendimento é de que se o trabalhador dentro do prazo de sete dias, prevista no art. 126º n.º 3 da LT, remeter a sua não concordância no órgão de mediação, significa no mínimo que o mesmo se arrependeu, uma vez que não faria sentido submeter ao órgão da admnistração do trabalho se o mesmo concordasse com os termos do acordo.
[21] *"Os negócios jurídicos celebrados contra disposição legal de carácter imperativo são nulos, salvo nos casos em que outra solução resulte da lei".*

de todos ao créditos que as partes pudessem ter uma contra outra e que estivesse vencidos a data da cessação do contrato ou pudessem decorrer dessa cessação. Nada estabelecendo a lei sobre a natureza presunção, ela deve ser qualificada como uma presunção ilidível.

Assim sendo, afasta-se a possibilidade de reclamação dos créditos laborais no ano subsequente à cessação do contrato do trabalho de acordo com a regra especial de prescrição destes créditos e oportunamente apreciada, ressalvada, naturalmente a reclamação baseada no afastamento da presunção.

Por fim, cabe uma palavra sobre a medida tutelar do trabalhador associada à cessação do contrato de trabalho por acordo revogatório, e, e que é conhecida como o direito ao arrependimento.

Nos termos dessa norma, o trabalhador pode, por decisão unilateral tomada nos 7 dias subsequente a data da celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho, rescindir aquele acordo e, por esta via, retomar execução do contrato. Para tanto, bastar-lhe-á enviar uma comunicação escrita ao empregador e colocar a disposição do empregador o valor das compensações pecuniárias recebidas por efeito da cessação do contrato.

Como acima se referiu, esta possibilidade de arrependimento do trabalhador só é afastada no caso de o acordo revogatório ser celebrado com assinatura presencial das partes, perante o notário.

3.8.3. Denúncia do contrato de trabalho

A lei do trabalho prevê como uma das formas da cessação ou extinção do contrato do trabalho a denúncia. Esta pressupõe a comunicação que uma das partes contraentes faz saber ou conhecer a outra sobre a vontade de fazer cessar o vínculo contratual.

O art. 124º n.º 1 al. e) da LT, prevê a denúncia por qualquer das partes como uma das formas da cessação do contrato do trabalho. Porém, é nosso entendimento que o legislador faz transparecer que a denúncia pode ser feita tanto pelo trabalhador, como pelo empregador.

No entanto, escorrendo pelos artigos subsequentes o legislador apenas prevê a denúncia no art. 129º da LT, no qual apenas o trabalhador pode invocar para fazer extinguir o contrato de trabalho. Assim como Baltazar Egídio pensamos que o legislador não previu a denúncia do lado do

empregador, porém o tratamento jurídico desta figura tem particularidade de ser invocada num determinado período tanto pelo trabalhador, como pelo empregador, mormente no período probatório uma vez que o art. 50º n.º 1 da LT estabelece o seguinte: "*no decurso do período probatório salvo estipulação em contrário qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade e invocação de justa causa e sem direito a indemnização".*

Como se pode ver, tendo o trabalhador como o trabalhador, pode denunciar o contrato do trabalho no período probatório, bastando comunicar a contra-parte com pré-aviso mínimo de 7 dias por escrito.

A lei do trabalho não estabelece a comunicação legal da falta do aviso prévio. Tal como entende Baltazar Egídio defendemos que, em caso de comunicação sobre a extinção do contrato de trabalho no período probatório o legislador devia estabelecer uma sanção que corresponda ao prazo de aviso prévio. Não informado ou não comunicando, o trabalhador ou o empregador deverá indemnizar à contraparte no valor igual à remuneração que o trabalhador auferia no período do pré-aviso.

Findo o período probatório, apenas o trabalhador tem a faculdade de denunciar o contrato de trabalho. Equivale dizer que o empregador depois do período probatório não deve denunciar o contrato de contrato, uma vez que só ao trabalhador é conferida essa faculdade.

Assim, estabelece o art. 129º, n.º 1 da LT que, *"o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, com aviso prévio, sem necessidade de invocar a justa causa, desde que comunique a sua decisão, por escrito, ao empregador"*. Trata-se portanto de uma resolução de contrato baseada na lei, sendo livre e discricionária.

A denúncia do contrato de trabalho após o período, por parte do trabalhador, deve obedecer um aviso prévio. Significa que o trabalhador não pode abandonar a empresa sem informar ou comunicar ao empregador com antecedência. Não dando o aviso prévio, o empregador tem direito de exigir ao trabalhador o pagamento de indemnização correspondente ao período que seria (art. 129º, n.º 5 da LT).

O art. 129 da LT, relativamente aos prazos de aviso prévio em que o trabalhador está subordinado, apenas faz distinção entre contratos a prazo certo e contratos por tempo indeterminado.

A questão que se colocar é de saber sendo o contrato a prazo incerto, o trabalhador não pode denunciar o contrato? Se a resposta for positiva, qual for é o prazo que o trabalhador terá de obedecer?

Quanto aos contratos de trabalho a prazo certo, o legislador estabelece um prazo mínimo de 30 dias de aviso prévio, salvo estipulação contratual em contrário, em que o trabalhador comunica ao empregador, a vontade de fazer cessar o contrato de trabalho (art. 129º, n.º 2 da LT). Se o trabalhador o trabalhador não der aviso prévio no mínimo de 30 dias de antecedência, fica na obrigação de indemnizar ao empregador no máximo de um mês (art. 129, n.º 5 da LT).

Quanto a esta questão, em conformidade com Baltazar Egídio defendemos que, o legislador apenas não quis referir que o trabalhador fica obrigado a indemnizar ao empregador pelo período que seria de aviso prévio, uma vez que indemnização por danos e perdas que eventualmente o empregador terá sofrido e que o trabalhador tem de pagar é no máximo um mês. Portanto, é o mesmo período que o trabalhador é obrigado a dar aviso prévio ao empregador, tratando-se de um contrato a prazo certo, conforme estabelece o art. 129º, n.º 1 da LT.

Tratando-se de um contrato por tempo indeterminado, o legislador prevê dois prazos:

Um de 15 dias e o outro de 30 dias. A base principal de estipulação destes prazos é o termo de trabalho do trabalhador na empresa. Assim, estabelece o art. 129º, n.º 3, al. a) da LT, que se o trabalhador prestar a actividade entre seis meses e um dia e três anos, e pretender denunciar o contrato, o contrato, deve dar um aviso prévio de mínimo 15 dias. Por seu turno, al. b) do mesmo artigo, refere que se o trabalhador prestar a actividade na mesma empresa há mais de três anos, o trabalhador ao pretender denunciar o contrato deve dar um aviso prévio de 30 dias.

A questão que se pode colocar é de saber quid juris, se o trabalhador prestar a actividade até seis meses, pode ou não dar um aviso prévio, uma vez que o legislador apenas prevê o prazo de aviso prévio se o trabalhador prestar a actividade a há mais de seis meses,

O legislador nada prevê em relação ao prazo que o trabalhador deve dar como aviso prévio, se tiver prestado a actividade num período inferior ou igual a seis meses. Em todo caso, é razoável que o trabalhador dê aviso prévio ao empregador. Estamos aqui em sede de uma lacuna. Na esteira

do Baltazar Egídio sustentamos que, podem se usar aqui critérios de razoabilidade de boa-fé, pelo que é necessário que o trabalhador dê um aviso prévio de pelo menos sete dias. O legislador devia ter previsto estas situações, devendo evitar que o trabalhador se furte do dever de informar,

A grande particularidade da denúncia do contrato de trabalho é a de que mesma não necessita de fundamentar ou apresentar as razões que levam a que o trabalhador faça extinguir a relação laboral, devendo apenas comunicar ao empregador a vontade de fazer cessar o contrato de trabalho cumprindo o período do aviso prévio.

A consequência de não cumprimento do aviso prévio é o pagamento de indemnização que impenderá sobre o trabalhador, a qual será igual ao período que devia dar aviso prévio. Relativamente ao aviso prévio a dar, tratando-se de contrato de trabalho a prazo incerto, o legislador não previu esta situação, pelo que estamos em face de uma lacuna. Porém, é nosso entendimento que, usando critérios de boa-fé, é necessário dar sempre um aviso prévio, de modo que o empregador tenha ocasião de procurar outro trabalhador que possa substituir o trabalhador que denuncia o contrato. O outro problema que já foi solucionado prende-se com contagem dos prazos. O art. 129º, n.º 4 da LT, estabelece que a contagem dos prazos é feita em dias consecutivos de calendário.

3.8.4. Despedimento por facto imputável o trabalhador

Também designada "resolução por iniciativa do empregador", esta modalidade pode apresentar-se de duas formas: primeiro, temos aquelas situações em que o incumprimento é imputável ao trabalhador, sendo o despedimento disciplinar a forma típica deste tipo de resolução. A outra situação diz respeito aos casos em que a resolução é alheia à actuação das partes. Nesta modalidade incluem-se os despedimentos colectivos, os despedimentos individual e os despedimentos por inaptidão.

Nos contextos em que o incumprimento se deve ao trabalhador, o primeiro elemento que o empregador deve ter em conta é saber se está na presença de uma situação de justa causa. Esta justa causa é apresentada no art. 67º n.º 1 da LT como "a prática da infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou a ocorrência de motivos objectivamente imputáveis e verificáveis e que torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral". Esta justa causa subjectiva distingue-se da

outra que vimos a num dos subtítulos já discutidos (objectiva) por ter subjacente um acto ilícito e culposo do trabalhador.

Desta feita, a justa causa subjectiva ou disciplinar impõe que se enquadre o facto praticado pelo trabalhador numa das situações prescrita pelo legislador laboral, enumeração que se tem como não taxativa, o que significa que outras situações decorrentes da conduta infractora do trabalhador podem ser consideradas justa causa e espoletar o seu despedimento.

Quando a resolução por parte do empregador for alheia às partes, significa que está em causa uma situação de justa causa objectiva. Esta impõe que sejam observados dois pressupostos para a sua aplicação: o primeiro é a inexistência de culpa por parte dos dois contraentes; o segundo é a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.

A questão da justa causa objectiva é alvo de muito debate, tanto na doutrina como na jurisprudência de vários ordenamentos jurídicos, como por ex: moçambicano, portuguesa..etc. Na esteira de Romano Martinez:

"A justa causa a que se alude no artigo 85º da CRM, não depende de um comportamento culposo do trabalhador, relacionando-se, antes, com o conceito de direito civil de justa causa como motivo atendível, que legitima a não prossecução de uma relação jurídica duradoura".

Assim, da conjugação dessas premissas concluímos que o despedimento por inaptidão, o despedimento individual e o despedimento colectivo se enquadram no âmbito do artigo 85º da CRM pelo facto de o empregador, ao pretender lançar mão de qualquer um destes expedientes, estar adstrito à enunciação de um leque de motivações, sendo estas legitimadoras da sua actuação, ou, por outras palavras, constituem o núcleo do chamado «motivo atendível ou justa causa».

Portanto, actualmente, o entendimento prevalente tem ido no sentido de que, independentemente da forma de cessação da relação jurídico-laboral, esta está dependente de uma motivação e, no caso dos despedimentos por causa objectiva, não é diferente. Neste sentido, afirma Romano Martinez que "*o contrato de trabalho, não obstante ser de execução continuada, só pode cessar por vontade da entidade patronal se existir um motivo atendível".*

No ordenamento jurídico angolano, a lei ordinária foi mais feliz (não é tão restrita quanto o Direito português), porquanto o art. 210º, em correspondência com a segunda parte do artigo 205º da LGT, exprime claramente a intenção do legislador em não confinar a justa causa às situações subjectivas, estendendo-a também a factos objectivos como o caso dos despedimentos colectivos.

Deste modo, o despedimento por extinção de posto de trabalho, o despedimento por inadaptação e o despedimento colectivo configuram formas de resolução do contrato por iniciativa do empregador assentes em causas objectivas, isto é, não imputáveis a nenhuma das partes.

Antes de prosseguirmos para a análise de cada uma dessas modalidades objectivas de despedimento, impõe esclarecer que, enquanto a extinção do posto de trabalho e o despedimento colectivo se reportam à empresa, no sentido de esta estar a atravessar uma situação menos boa, a inadaptação, por sua vez, está relacionada com o próprio trabalhador, que tem dificuldades em se ajustar às novas condições que a actividade laboral impõe.

Vejamos, então, os pressupostos para aplicação de cada uma dessas modalidades de despedimento por causas objectivas.

3.8.5. Despedimento colectivo

O despedimento do trabalhador pode fundir-se em motivos objectivos, ligados à impossibilidade de o empregador continuar a prestação a receber prestações laboral e a cumprir os deveres remuneratórios.

No elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e com fundamento objectivo, o despedimento colectivo é figura mais tradicional, tanto no panorama comparado, como no nosso sistema jurídico, tendo especial vocação para fazer face a uma situação de crise da empresa, cuja ultrapassagem passe pela sua reestruturação, bem como para prosseguir objectivos empresariais de reorientação estratégica ou do mercado.

O conceito legal do despedimento colectivo esta previsto no art. 132º da LT, que estabelece que "*considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos que abranja, conjuntamente de uma vez só mais de10 trabalhadores"*. O conceito que nos é dado pelo artigo retrocitado mostra-nos

que se considere despedimento colectivo é necessário que de uma vez só o empregador extinga mais de dez contratos de trabalho, ou seja, o número de contratos de trabalho a extinguir é de onze no mínimo. O legislador neste artigo apenas se cingiu no aspecto quantitativo, sem olhar no entanto as razões que podem fundamentar a cessação dos vínculos contratuais.

Há no entanto que analisar o conceito que nos é dado pelo legislador na Lei do Trabalho. Importa referir que o despedimento colectivo constitui uma inovação de lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, uma vez que a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, não previa.

Em termos práticos, da análise dos artigos 132º e 134º ambos da LT, podemos retirar dois componentes: uma componente quantitativa, e uma componente motivacional.

Quantitativamente, para que haja despedimento colectivo, têm de ser abrangidos pelo processo um mínimo de onze trabalhadores, conforme se trate de uma grande empresa.

Segundo, ao nível da sua *motivação,* assim, deverá o despedimento colectivo ter por base o encerramento de uma ou várias secções de uma empresa, ou uma redução de pessoal, justificadas por motivos de natureza objectiva, designadamente motivos mercado, estruturais ou tecnológicos, cf. art. 134º da LT.

Por fim, a doutrina apresenta-nos uma terceira componente, que é ao *nível temporal*, considerar-se-á despedimento colectivo aquele que seja operado de forma simultânea face a um conjunto de trabalhadores, ou de forma sucessiva, mas dentro de um espaço temporal máximo de três meses.

Porém, não parece ter sido feliz o legislador relativamente ao conceito que o mesmo nos deu, se não vejamos:

Entre o trabalhador e o empregador o que os une designa-se contrato de trabalho, pelo que é de considerar que o legislador refere-se da extinção do contrato de trabalho no mínimo de onze trabalhadores, para que tal cessação se designe colectiva. Sendo que um despedimento que envolva dez trabalhadores, o legislador não considera despedimento colectivo. Assim sendo parece não ter se lembrado dos tipos de empresas, previstos na Lei de trabalho. No art. 34º, n.º 1 al. c da LT, a lei prevê que considera-se pequena empresa: "a que emprega até dez trabalhadores".

Ao nível do requisito quantitativo, a Doutrina enuncia, de forma geral, duas questões de importante resposta: a primeira, a de saber se: sabendo que só se verifica despedimento colectivo quando duma só vez despedem no mínimo onze trabalhadores, será que não se pode considerar despedimento colectivo nas pequenas empresas, se o empregador despedir duma só vez os dez trabalhadores que a empresa tem? E a segunda, questiona-se: quererá o legislador nos dizer que nas pequenas empresas, o empregador pode despedir aos trabalhadores todos de uma só vez, não será despedimento colectivo?

Quanto à estas questões, Baltazar Egídio responde que, não faz o mínimo sentido que nas pequenas empresas não haja despedimento colectivo, não faz sentido ainda que o empregador que despede todos os trabalhadores duma pequena empresa não se considera despedimento colectivo. Relativamente à segunda questão, entende que, pelo que de *jure condendo,* deve o legislador considerar despedimento colectivo sempre que a extinção do vínculo contratual, abranja mais de um trabalhador como forma de distinguir coma cessação individual do contrato, porque a palavra colectivo, exprime a ideia de muitas pessoas.

O código de trabalho Português define o despedimento colectivo no art. 359º, n.º 1 referindo-se que "*Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos".*

Da análise feita sobre o conceito do despedimento colectivo, concordamos que o legislador português foi feliz em especial, pois o parâmetro numérico, quantos anos, se ajusta as várias realidades que podem se verificar.

Assim como Baltazar Egídio sustentamos que, no caso moçambicano, e como forma de acomodar as situações de despedimento simultâneo de mais de um trabalhador, seria razoável que o

legislador, sabendo que as pequenas empresas empregam até dez trabalhadores, o despedimento de um seja individual e mais de um, despedimento colectivo.

3.9. Processo disciplinar (Aspectos gerais)

O processo disciplinar é tradicionalmente reconhecido pela lei, nos diversos sistemas jurídicos, ou de uma forma directa, mediante a sua atribuição ao empregador, ou de uma forma indirecta através de uma descrição da posição jurídica das partes no contrato ou ainda do tratamento da matéria das infrações disciplinares[22].

Segundo Egídio (2017, pág. 442):

> *"Processo disciplinar é a faculdade que é conferida por lei ao empregador de aplicar sanções ao trabalhador que infrinja ou viole seus deveres profissionais. O processo disciplinar enquadra-se dentro da subordinação jurídica, a qual constitui um dos elementos que caracteriza a situação jurídico-laboral".*

[22] Assim, por exemplo, em Itália, o codice civile determina a sujeição do trabalhador a sanções disciplinares em caso de inobservância dos deveres laborais de diligências e lealdade, e o Statuto de lalavaratori (L. de 20 de Maio de 1970 n. 300) regula o processo disciplinar no contrato de trabalho, enunciando princípios como o da publicidade das normas disciplinares, do contraditório e da possibilidade de impugnação judicial da sanção, e estabelecendo regras de prescrição da infracção disciplinar e limites a algumas sanções disciplinares.
No sistema Francês, matéria disciplinar é equacionada a partir dos conceitos de faute grave du salarié e de sanction disciplinaire (art. L. 1234-1 e L. 1331-1 do code du travail), e a Loi nº 82.629 du 4 aout 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entrepise, refere-se ao conteúdo disciplinar dos regulamentos empresariais, que devem conter o elenco das sanções disciplinares.
Em Espanha, o estatuto de los trabajadores, estabelece um sistema gradativo de sanções disciplinares, admite o despedimento por motivos disciplinares em caso de incumprimento grave do trabalhador, e dispõe sobre o processo disciplinar, Sobre este assunto deve ler-se: VALVERDE MARTÍN, GUTIÉRREY SAÑUDO, MURCIA GARCÍA- Derecho del Trabajo, 23ª ed, Editorial Tecnos, 2014 p.779; GUANTER REY, EGUIZÁBAL AGOTE, DURÁN GALA, PARRALUQUE- Estatuto de los Trabajadores- Comentado y con Jurisprudência, 3ª ed. La Ley Grupo Wolters Kluwer, 2013. pp.1143-1230, e o Estatuto dos trabalhadores sendo designado em Espanha por Estatuto de los Trabajadores foi aprovado pelo DL nº 2 /2015, de 23 de outubro.
Já na Alemanha, o processo disciplinar não é consagrado na lei, mas está presente na contratação colectiva, o que tem aberto a porta a ensaios de justificação deste poder em moldes diversos dos sustentados noutros ordenamentos jurídicos, sobre esta matéria deve ler-se: Wolfgang Däubler (1997), Direito do Trabalho e Sociedade na Alemanha, Editora São Paulo.

O processo disciplinar pode ser considerado como um complemento do poder directivo, ante a garantia concedida ao empregador no tocante ao direito de punir os empregados que não obedeçam às regras por si estabelecidas. (Pedro Martins, 2011, pág. 219).

O processo para o despedimento é regulado pela lei de uma forma minuciosa, o que se justifica pelo carácter gravoso da sanção disciplinar em causa.

Olhando o que a nossa LT estabelece no artigo 67º, nº 2, o processo disciplinar compreende três fases essenciais, que são: a fase de acusação, de defesa e de decisão. Em cada uma destas fases, existe um conjunto de actos praticados tanto pelo empregador, como pelo trabalhador, daí que vamos falar especificamente sobre cada uma destas fases.

3.9.1. Princípios gerais do processo

O processo disciplinar possui vectores que informam o conteúdo das suas normas, dando orientação tanto aos fazedores das leis, como aos aplicadores. Estes vectores ou princípios podem, em determinadas condições, ser de forma directa aplicados à casos concretos, onde os mesmos são considerados como linhas gerais de orientação do Direito que desempenham a função coordenadora e ordenadora dentro do ordenamento jurídico.

Não há sombra de duvida de que os princípios que encontramos estruturados alguns institutos jurídicos. Há, naturalmente, prova suficiente da validade dos princípios gerais no seu todo, sendo inquestionável a sua validade.

Ainda a propósito dos princípios gerais do processo, cabe referir que alguns autores designadamente Maria Ramalho (2012, pág. 659),

> *"Consideram que um dos princípios norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o caso do princípio da processualidade. De acordo com este princípio, a aplicação de qualquer sanção disciplinar deve ser procedida de um processo, destinado a averiguar a gravidade da infracção e o grau de culpa do trabalhador e a decidir a sanção a aplicar".*

Tendo já justificado a necessidade deste processo e descrito os princípios gerais em matéria de processo disciplinar, a propósito da apresentação da matéria do poder disciplinar, basta, por ora, reforçar a ideia de que aqueles princípios se aplicam também ao processo especial para o despedimento. Na verdade, pela maior gravidade da sanção disciplinar em causa, neste processo uma vez que o despedimento é a única sanção disciplinar expulsiva estes princípios são, aqui, de capital importância.

Fica, pois, assente que o processo disciplinar para o despedimento se sujeita aos seguintes princípios gerais da actuação disciplinar.

i. *Princípio do contraditório:* Este princípio orienta-nos a que depois de ter formulado a acusação contra o trabalhador arguido, seja necessário que o mesmo tenha, ou seja concedido oportunidade de intervir no processo, antes de se tomar uma decisão sobre os factos que lhe são imputados, através da sua reacção dando resposta sobre os mesmos, demostrando a sua responsabilidade ou irresponsabilidade pela infracção ou infracções imputadas.

Por força deste princípio, o art. 22º n.º 1 da Lei n.º 18/92, de 14 de Outubro impõe que depois de ter sido recebida e autuada a petição inicial, ou o requerimento, se dê a conhecer a contraparte de modo que possa contestar. Por outro lado o legislador estabelece nos termos do art. 65º, n.º 3 da LT, que a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, na qual este tem direito de apresentar a sua defesa. Embora a lei apenas se refira sucintamente à necessidade de audiência do trabalhador, uma vez esta audiência visa assegurar a sua defesa esta implícito o dever de o empregador facultar ao trabalhador os elementos de facto sobre quais se alicerçou o juízo de infracção disciplinar, bem como o dever de efectuar diligências probatórias que o trabalhador requeira para ilustrar a sua defesa, nos limites da razoabilidade.

Ora, o art. 65º, n.º 3 da LT, apenas estabelece que a *"sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audição prévia do trabalhador".* Da leitura deste dispositivo legal, facilmente se depreende que o legislador não faz distinção das sanções que não devem ser aplicadas sem audição do trabalhador, cingindo-se apenas na imprescindibilidade

da audição do trabalhador pelo que deve intender-se que esta audição deve ser feita em relação a todas as sanções disciplinares, independentemente da dependência ou não da instauração do processo disciplinar.

ii. *Princípio de celeridade processual:* a observância do princípio da celeridade determina que a regulamentação do processo obedeça a prazos, como forma de se garantir uma tramitação rápida e eficaz do apuramento da responsabilidade disciplinar, algo que assume particular importância nesta sede já que o preenchimento do requisito objectivo da justa causa depende da inviabilização imediata da manutenção do vínculo de emprego.

No âmbito do processo disciplinar para o despedimento este princípio concretiza, no domínio processual, o princípio geral idêntico que norteia a matéria disciplinar e que acima indicamos, prosseguindo o mesmo objectivo. É reforçado, no processo de despedimento, pela exigência do carácter imediato da sanção do despedimento, bem como pela previsão de prazos curtos para a condução do processo disciplinar e para a decisão final sobre a sanção a aplicar.

iii. *Princípio do recurso:* sendo o despedimento com justa causa uma sanção expulsiva, a lei assegura, neste caso, o princípio do recurso, através da atribuição ao trabalhador dos direitos de suspensão e de impugnação (art. 69º n.º 4 e 69º n.º 2 ambos da LT).

Alguns autores realçam a importância no contexto do processo disciplinar do princípio geral da boa-fé e do princípio da igualdade.

O princípio da boa fé condenaria a actuação do empregador para prosseguir fins diversos daqueles para que foi prevista (por ex: a instauração de um processo disciplinar ao trabalhador com objectivos persecutórios e na ausência de qualquer infracção disciplinar). A nosso ver, o princípio da boa fé é um princípio norteador geral da conduta disciplinar do empregador com projecções substantivas (por ex: em matéria de sanções abusivas), mas sem projecções processuais especificas.

O princípio de igualdade vedaria situações de incoerência na aplicação de sanções disciplinares. No entanto, como acima se referiu este princípio é de alcance limitado já que a actuação disciplinar do empregador se pode orientar por juízos de oportunidade e de gestão. Perante a componente de discricionariedade do poder disciplinar, este princípio funcionará, sobre tudo pela negativa permitindo condenar situações de evidente arbitrariedade, de uma forma mediatizada, ou seja, com recurso as regras gerais da boa-fé e do abuso de direito no âmbito das sanções abusivas.

3.10. Marcha do processo

3.10.1. Processo do Inquérito

O art. 67º, nº 3 estabelece que, "o processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, que não exceda 90 dias, nomeadamente nos casos em que não seja conhecido o autor ou infracção por ele cometida, suspende-se o prazo de prescrição da infracção".

O disposto acima nos indica em que situações o empregador pode lançar mão ao inquérito, duração do inquérito bem como efeitos da abertura do inquérito. Dito de outro modo, do art. 67º, nº 3 podem se extrair três situações nela previstas, nomeadamente:

a. Situações em o processo disciplinar é precedido de um inquérito;
b. Duração do inquérito;
c. Efeitos da abertura do inquérito.

O processo de inquérito, depois de concluso, o responsável pelo mesmo, tem duas saídas:

1. Início do processo disciplinar;
2. Arquivamento por não ter sido possível apurar o eventual infractor e/ou os factos.

Depois de terminado o processo do inquérito, o processo do mesmo, chegando à conclusão do seu arquivamento, não se pode aguardar que se encontre matéria suficiente para numa outra data instaurar o processo disciplinar, como sucede em sede de processo penal. Tal situação não acontece por força do princípio da suficiência que vigora no processo disciplinar.

No entanto, se o promotor do processo de inquérito chegar à conclusão de que tem que instaurar o processo disciplinar, será elaborada uma nota de culpa e posteriormente entregue ao trabalhador arguido, seguindo o processo nas fases seguintes.

3.10.2. Fase de acusação

O impulso processual para despedimento é da iniciativa do empregador como titular do poder disciplinar laboral. Contudo, tal não obsta a que o processo seja desencadeado por uma pessoa diversa do empregador desde que tenha sido investido de poderes bastantes para tal. Logo quem tem competência para instaurar o processo disciplinar são as seguintes pessoas:

a) Empregador,
b) Superior hierárquico do trabalhador,
c) Pessoa indicada pelo empregador.

O processo disciplinar para o despedimento inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da intenção de despedimento, devendo esta comunicação ser acompanhada de uma nota de culpa com a discrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados e que fundamentam a intenção de despedimento.

Nunes e Aguiar (1996, pág. 28) na sua obra, Guia Prático do Processo Disciplinar, defendem que:

> *"Uma vez que a nota de culpa é o documento que contém toda acusação, deve a mesma ser o mais clara possível identificando todos os factos e todas as circunstâncias de tempo, lugar e modo de como ocorreram (quem os praticou, onde, como, quando, data e hora – porquê, e quem assistiu). Só assim se permite ao trabalhador compreender integralmente os factos por que é acusado, possibilitando-lhe que se defende de forma mais adequada".*

Quanto a nós, analisando minuciosamente o art. 67º, nº 2, al. a) da LT, chegamos a conclusão de que se trata de uma norma imperativa, pelo que não pode ser afastada, devendo a mesma ser cumprida. Aliás, o legislador moçambicano, no art. 68º, nº 1, al. a) da LT, limita-se a invalidar o

processo disciplinar, caso o mesmo não contenha, ou tenha falta dos requisitos da nota de culpa, colocando apenas a possibilidade de validação da nota de culpa, se a irregularidade for sanada até ao encerramento do processo disciplinar, ou até dez dias após o seu conhecimento.

A nível da jurisprudência moçambicana é posição assente de que as normas sobre o processo disciplinar são injuntivas, não dando por isso quanto a nós azo para serem afastadas por qualquer indivíduo que seja. Refira-se que sendo normas processuais não podem ser afastadas pelos seus destinatários.

O Acórdão do Tribunal Supremo do processo nº 01/05-L de 3 de Setembro de 2009 disponível em www.saflii.org/mz refere-se que "as disposições legais relativas à instauração, instrução e conclusão do processo disciplinar são de comprimento obrigatório e quando não observadas implicam a invalidade do próprio processo disciplinar e consequente ilicitude do despedimento verificado".

3.10.2. Fase de defesa

Com a notificação da nota de culpa, inicia-se a fase processual da defesa do trabalhador regulada pelo art. 67º, nº 2, al. b) da LT, onde se concede a faculdade do trabalhador de defender de forma escrita, podendo juntar documentos, requerer sua audição ou diligências de provas. O art. 67º, nº 2, al. b) da LT prevê ainda o prazo dentro do qual o trabalhador pode responder a nota de culpa.

Durante esta fase, o trabalhador tem o direito de consultar o processo disciplinar, de deduzir e apresentar a resposta à nota de culpa, por escrito, e de requerer ao empregador a realização das diligências probatórias pertinentes.

No processo disciplinar, o trabalhador, à semelhança do que sucede no processo civil, pode defender-se por excepção ou por impugnação. No primeiro caso o trabalhador defender-se-á ou responderá a nota de culpa com base em factos que podem impedir a apreciação do mérito das acusações de modo a ser ilibado da mesma, invocando factos impeditivos, modificativos e extintivos de direito de proceder disciplinarmente contra o trabalhador, o que vai fazer com que as acusações que pesam sobre ele sejam total ou parcialmente improcedentes.

No segundo caso, o trabalhador, formulará a sua resposta atacando directamente os factos articulados na nota de culpa ou afasta a realidade das acusações contrariando o efeito jurídico que o instrutor do processo disciplinar pretende retirar. o trabalhador, assim, faz um ataque directo das acusações formuladas contra si ou ainda faz uma crítica da aplicação do Direito objectivo, feita pelo instrutor do processo.

3.10.3. Fase de decisão

Após a produção de provas e a emissão do parecer pelas entidades competentes, se for o caso, cabe ao empregador emitir a decisão final sobre o despedimento[23]. As especificidades do processo para o despedimento obrigaram ao estabelecimento de regras várias regras no que se refere à contagem do prazo para emissão da decisão de despedimento[24].

A fase de decisão tem o seu início depois de terem terminado os cinco dias em que o órgão sindical deve emitir o seu parecer. Assim, passados os cinco dias em que o órgão sindical emite o seu parecer, o empregador tem trinta dias para tomar a sua decisão sobre os factos de que o trabalhador é acusado. À semelhança do que sucede com a nota de culpa e a resposta, relativamente a sua obrigatoriedade de redução a escrito, a decisão proferida pelo empregador deve ser reduzida a escrito.

A ultrapassagem do prazo para proferir a decisão do despedimento determina a caducidade do direito de aplicação da sanção do despedimento

Este prazo relativamente curto para emissão da decisão de despedimento é uma projecção do princípio de celeridade, que domina a matéria disciplinar em geral e o processo disciplinar em especial, e resulta também do fundamento do próprio despedimento no conceito de justa causa, que pressupõe, como já se referiu, a impossibilidade imediata de subsistência do vínculo laboral. Daí que o empregador deve indicar as diligências de prova por si efectuadas e entre os factos

[23] A fase de decisão constitui última fase do processo disciplinar se tivermos em conta o art. 67º, nº 2, al. c) da LT e a penúltima fase do processo disciplinar tendo em conta a doutrina.

[24] A fase de decisão tem o seu início depois de terem terminado os cinco dias em que o órgão sindical deve emitir o seu parecer. Assim passados os cinco dias em que o órgão sindical emite o seu parecer, o empregador tem trinta dias para tomar a sua decisão sobre os factos de que o trabalhador é acusado. À semelhança do que sucede com a nota de culpa e a resposta, relativamente a sua obrigatoriedade de redação a escrito, a decisão proferida pelo empregador deve ser reduzida a escrito.

contidos na nota de culpa devem indicar quais factos foram considerados provados e quais factos foram considerados como não provados[25]. A não fundamentação da decisão, constitui causa de invalidade do processo disciplinar[26]

3.11. Ilicitude do despedimento disciplinar

3.11.1. Aspectos gerais

A eficácia da tutela conferida ao trabalhador por ocasião do despedimento depende, na prática, da possibilidade de actuar contra o mesmo, em caso de ilicitude. No sistema moçambicano, esta possibilidade concretiza-se do direito que assiste ao trabalhador, de promover judicialmente a suspensão e impugnação do despedimento[27].

Encontra-se prevista nos termos do art. 67º, nº 1 da L.T., uma das modalidades de despedimento "Despedimento por infracção disciplinar". Para a modalidade[28] referida anteriormente é exigida

[25] Na fundamentação devem ser ponderadas as circunstâncias pertinentes para o caso, deve ser avaliado o grau de culpa do trabalhador para concluir sobre a adequação da sanção do despedimento ao caso (ou seja, deve ser aplicado o princípio da proporcionalidade entre a infracção e a sanção disciplinar).
A aplicação destas sanções consiste na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correta efectivação do contrato, a sanção disciplinar tem, sobretudo, um objectivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa, conforme refere o nº 1, do art. 63º da LT.
Nesta fase e após a ponderação de todas as circunstâncias relevantes para o caso, o empregador pode acabar por não aplicar ao trabalhador a sanção máxima do despedimento, optando por não sancionar o seu comportamento ou por lhe aplicar uma sanção disciplinar conversatória (amoestação verbal). Esta opção do empregador decorre do princípio geral de aproveitamento dos actos processuais, já que, no caso, foi observado o princípio da processabilidade e que o processo adoptado assegura, até de uma forma mais completa, as garantias de defesa do trabalhador.
[26] Cfr. art. 68º, nº 1 da LT.
[27]Estas figuras surgem de forma a reforçar a proteção da estabilidade do contrato de trabalho a favor do trabalhador, excluindo desta maneira, a liberdade de despedimento. As matérias de impugnação encontram-se reguladas no artigo 69º da LT, e as de suspensão encontram-se reguladas no art. 69º, n.º 4 da LT conjugado com artigo 38º da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto.
[28] Ainda na mesma senda das modalidades importa salientar que As modalidades de despedimentos tomam diferentes nomes em função do ordenamento jurídico, em Portugal: despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento colectivo; despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação. Em Angola apenas existem três modalidades de despedimento e tomam o nome de; despedimento disciplinar; despedimento individual por causas objectivas e despedimento colectivo. Em Cabo Verde: despedimento por justa causa promovida pelo empregador; despedimento colectivo; despedimento por manifesta inadaptação e despedimento por extinção do posto de trabalho.

alguns requisitos, que a não serem cumpridos leva a que o despedimento seja considerado ilícito, sendo claro que o despedimento não produz o efeito extintivo, frustrando-se[29].

A jurisprudência tem vindo a acolher o entendimento de que tratando-se do conceito de justa causa para despedimento do trabalhador compreende, de acordo com o disposto no art. 70º da antiga Lei do Trabalho de Moçambique (Lei n.º 8/98, de 20 de Julho), além do comportamento culposo, grave e de consequências danosas para entidade empregadora, o nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, bem como todas as circunstâncias que procedem, acompanham ou se seguem à infracção praticada pelo trabalhador no âmbito da empresa (art. 23º, n.º 1, do retro citado diploma legal), competindo à entidade empregadora, nos termos gerais do direito produzir em juízo a respectiva prova[30].

O despedimento realizado sem qualquer justificação ou sem o cumprimento dos requisitos impostos pelo legislador, é contrário à ordem jurídica e contrário aos valores fundamentais.

Todavia, de acordo com o art. 69º, n.º 1 da L.T., só se verifica o despedimento ilícito quando a ilicitude pode ser feita quer pelo judicial competente, quer por órgão de conciliação, mediação e arbitragem laboral em acção intentada contra a entidade empregadora pelo trabalhador despedido.

A lei moçambicana admite acautelando os direitos do trabalhador, pelo que lhe faculta o poder de requerer a suspensão (art. 122º da L.T.) e impugnação do despedimento (art. 69º da L.T, conjugado com art. 28º, al. a) da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto) com recurso a meios judiciais (Tribunal de trabalho) ou extrajudiciais (conciliação, mediação e arbitragem). Com efeito, o art. 182º da L.T. consagra a extensão do regime de resolução extrajudicial dos conflitos, mediante os procedimentos de conciliação, mediação e arbitragem, aos conflitos individuais.

3.11.2. Impugnação do despedimento

O despedimento por si só já produz os efeitos desejados pelo empregador, contudo, é passível de uma revisão pelo judiciário: responsável por garantir que os direitos do trabalhador foram

[29] Elemento subjectivo: refente ao comportamento culposo, elemento objectivo que atende a gravidade da infracção cometida pelo trabalhador.

[30]Acórdão do TS de 23.04.2019 Impugnação da justa causa de despedimento n.º 74/08-L, disponível em www.saflii.org/mz.

respeitados durante o procedimento administrativo na empresa e, que a sanção extintiva do contrato de trabalho tinha razão de ser[31].

Quando esteja em causa despedimento individual assumido formalmente enquanto tal[32] e a decisão de despedimento tenha sido comunicada por escrito ao trabalhador, este, no prazo de 6 meses, contados a partir do momento da recepção da comunicação do despedimento ou da cessação do contrato, poderá intentar a acção de impugnação do despedimento, vide o art. 69º, nº 2 da LT.

De acordo com o disposto no art. 27º, n.º2 da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto o trabalhador poderá opor-se à decisão de despedimento mediante apresentação numa petição ou requerimento, no qual o trabalhador deverá apresentar:

a) *"Por escrito, descrevendo breve e discriminadamente nos factos que motivam o pedido, a causa de pedir, apresentando provas documentais existentes e oferecendo testemunhas";*
b) *"Oralmente, perante o tribunal competente, devendo as declarações prestadas serem fielmente reduzidas à forma escrita".*

No processo a instância inicia-se com a apresentação de petição inicial pelo trabalhador junto do tribunal do trabalho competente[33] para julgar o litígio.

[31] Neste sentido concordamos que a impugnação do despedimento consiste em o trabalhador sendo a parte lesada, não se conformando com a termino do contrato de trabalho, por meio de uma petição inicial intentar uma acção no tribunal, no sentido deste declarar a improcedência dos fundamentos invocados para a extinção do contrato de trabalho.
Importa realçar que, qualquer extinção do contrato de trabalho promovida pelo empregador, seja por via do despedimento, ou por via da rescisão unilateral do contrato de trabalho, o trabalhador pode tomar uma das seguintes atitudes: 1) Conformar-se com a extinção do contrato; 2) Reclamar junto a entidade que tomou a decisão ou recorrer ao superior hierárquico da entidade que tomou a decisão; 3) Recorrer aos tribunais ou a mecanismos extra – judiciais.
[32] O art. 64º, nº 1 da LT estabelece que a aplicação das medidas disciplinares, previstas nas alíneas c) a f) do nº 1 do artigo anterior conjugado com art. 69º, nº2 também da LT, deve obrigatoriamente fundamentada podendo a decisão ser impugnada no prazo de seis meses a contar da data do despedimento. Ainda na mesma senda, há que compreender que o art. 64º, nº1 da LT esta relacionado com a impugnação de uma decisão adveniente de u processo disciplinar.
[33]Importa referir que na prática, o trabalhador quando entende recorrer judicialmente da decisão extintiva do empregador deve obrigatoriamente socorrer-se aos meios de resolução de litígios extrajudicial antes mesmo do recurso aos tribunais, que pode ser por via da Arbitragem, Conciliação e Mediação, em observância do princípio da precedência obrigatória consagrado nos termos do art. 182º da LT conjugado com art. 1º da Lei n.º 11/99, de 8 de Julho.
Assim sendo, o recurso aos tribunais, só é possível quando as partes em conflito não acordam, na mediação, conciliação ou arbitragem, conforme o mecanismo que as partes tenham escolhido. Deve dizer-se que muitos destes conflitos não são resolvidos em sede extrajudicial, na mais das vezes, são arrastados e resolvidos junto dos tribunais.

Levanta-se, pois, a questão de saber se se impõe ao trabalhador, no momento da apresentação da petição inicial com o pedido de declaração da ilicitude do despedimento, que este formule adicionalmente pedido expresso para ser reintegrado nos termos legalmente previstos.

Entendemos que esta obrigação não encontra fundamento na lei. A declaração da ilicitude do despedimento não é do reconhecimento pelo tribunal que o contrato não cessou, uma vez que o acto visava esse efeito é inválido. O pedido de declaração de ilicitude do despedimento pelo tribunal tem em si implícito o pedido de verificação dos efeitos que a ilicitude acarreta para o contrato. Por ser um dos efeitos principais da ilicitude do despedimento, a reintegração encontra-se logicamente abrangida pelo pedido principal formulado pelo trabalhador na acção. Vide Abílio Neto (2011, págs. 202 e 203).

A presença do formulário, não é possível ainda analisar o pedido do trabalhador em toda a sua extensão, sucedendo o mesmo com a causa de pedir. O objecto da acção é, pois, delimitado em momento posterior pelo empregador que assume a posição de réu na acção.

Se o empregador não apresentar articulado de motivação ou não juntar o procedimento disciplinar, caso ele exista, ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz deverá declarar, nos termos do art.69º, n.º 1 da LT, a ilicitude do despedimento do trabalhador[34]. Desta forma, o empregador deverá ser condenado com:

a) *A reintegração do trabalhador despedido ou,*
b) *O pagamento de indemnização ao trabalhador, caso as circunstâncias objectivas, tornem impossível a reintegração, ou por opção do trabalhador despedido, o empregador é obrigado a pagar indemnização*[35].

[34] Assim importa recordar que o trabalhador despedido pode recorrer às instâncias judiciais com o fito de impugnar o despedimento, mas a decisão extintiva e seus efeitos manterão até que o tribunal decida sobre a licitude ou ilicitude da decisão do despedimento tomada pelo empregador.

[35] Vide o art. 69º, n.ºs 3 e 5 Da LT, que estabelece que, nº 3 - sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e pago remunerações vencidas desde da data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade; n º5 – por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagar indemnização ao trabalhador calculada nos termos do nº 2 do art. 128º da LT.

Não partilhamos da posição defendida por Martinez (2007, pág. 269) que entende que,

> *"não basta pedir que o tribunal declare a ilicitude do despedimento; o trabalhador tem igualmente de requerer a restauração natural (reintegração) ou a indemnização sucedânea (em substituição da reintegração)". Este autor, contrariamente à generalidade da doutrina, não considera que a reintegração, enquanto manutenção do contrato, seja uma consequência da declaração da ilicitude do despedimento, mas sim da obrigação de indemnizar*.

Concluímos que a declaração de ilicitude do despedimento corresponde a um pedido de simples apreciação que tem subjacente, por imposição lógica, um pedido de condenação do empregador na prática dos actos necessários para assegurar os efeitos previstos pela ilicitude do despedimento.

Atualmente, o empregador cumpre a obrigação de reintegrar o trabalhador quando o reintegra/readmite "no mesmo estabelecimento da empresa", além do trabalhador ser reintegrado, tem o direito de ser pago a remuneração que ele receberia desde a data de despedimento até a data da efectiva reintegração no máximo até seis meses, sem prejuízo da categoria e antiguidade proveniente do contrato de trabalho[36].

Através da presente estipulação legal garante-se ao trabalhador a manutenção da posição contratual que ocupava em momento anterior ao despedimento.

3.11.3. Suspensão do despedimento

A suspensão ou adiantamento da execução da sanção disciplinar pressupõe o não cumprimento temporário da sanção disciplinar, ou a não produção imediata dos efeitos jurídicos pretendidos na sanção disciplinar como refere Baltazar Egídio (pág. 540).

Quando considere que o despedimento de que foi alvo é ilícito, o trabalhador pode recorrer aos tribunais e, mediante interposição de acção de impugnação de despedimento, ver declarada a

[36] Neste sentido, o art. 69º, n.º 3 da LT estabelece que "sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e pagas as remunerações vencidas desde da data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade.

invalidade do mesmo. Porém, até que o tribunal decida, e mesmo nos casos em que a ilicitude do despedimento seja manifesta, verifica-se a extinção, ainda que temporária, da relação contratual por determinação unilateral do empregador, sendo o trabalhador para todos os efeitos afastado da empresa e privado de retribuição até obter uma decisão judicial favorável.

Por reconhecer que existem situações de especial fragilidade do trabalhador e para responder aos casos mais graves, protegendo adequadamente os seus direitos, a lei consagrou uma medida tendente à manutenção, ainda que provisória, da relação laboral até à decisão definitiva da acção principal pelo tribunal: a suspensão preventiva do despedimento.

A suspensão do despedimento, prevista no art. 69º, n.º 4 da LT, conjugado com o capítulo V, art. 38º e seguintes da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, é um procedimento cautelar especificado de natureza antecipatória: uma vez decretada ela determina, ainda que provisoriamente, a invalidade do acto de despedimento e impõe a manutenção do contrato de trabalho nos termos anteriores ao despedimento[37].

O despedimento priva o trabalhador da retribuição que percebia, gerando consequências graves na situação econômica familiar[38]. Por mais que haja previsão de processos mais céleres para decidir sobre a licitude do despedimento são necessárias medidas mais eficientes, tendentes a evitar prejuízos, durante a tramitação em prol de uma decisão favorável.

[37]A suspensão do contrato do trabalho pode ocorrer: 1. Por acordo entre o trabalhador e o empregador;
Esta suspensão por mútuo acordo ou consensual traduz-se na não execução temporária do contrato de trabalho do contrato por vontade dos contraentes (empregador e trabalhador). A mesma consiste na conjugação entre a ineficácia temporária do contrato de trabalho e a manutenção do vínculo contratual feita consensualmente.
2. Suspensão do contrato de trabalho por motivos respeitantes a qualquer das partes;
Por sua vez neste tipo de suspensão podemos encontrar a) A suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao trabalhador, prevista no art. 122º LT, o legislador estabelece no nº 1 que "a relação individual do trabalho considera-se suspensa nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que lhe não seja imputável, desde que o impedimento se prolongue por mais de quinze dias";
b) Temos também a suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador. Assim nos termos do art. 123º, nº 1 da LT, "o empregador pode suspender os contratos de trabalho por razões económicas, entendendo-se estas como as resultantes de motivos de mercado, tecnológicos catástrofes ou outras ocorrências que tenham ou venham, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou estabelecimento".

[38] O efeito da suspensão neste caso é de que além de cessar o dever principal, o trabalhador mantém o seu posto de trabalho, mas não conta para efeitos de antiguidade o período da suspensão, uma vez que o art. 55º, nº 2, al. f) da LT refere que apenas conta para efeitos de antiguidade, a licença com remuneração. Pelo que, sendo a licença sem remuneração, não pode contar para efeitos de antiguidade.

Esta medida provisória justifica-se pela necessidade de afastar o *periculum in mora* da demora a que está sujeito o processo principal de que a providência depende. A providência visa, pois, antecipar os efeitos da acção principal (até ao momento da decisão final acerca da licitude do despedimento): a manutenção do contrato com o efeito indemnizatório/compensatório e reintegratório que esta manutenção implica.

Em muitos casos só assim será garantido o caráter definitivo do direito, e assegurada a efetiva produção dos efeitos declaração da ilicitude do despedimento proferida na acção principal.

Proteção ao direito à segurança do emprego é o principal fundamento para a previsão legislativa proposta. A ideia é, preventivamente, evitar os efeitos consequentes da decisão de despedimento, assim como, garantir que, durante o processo principal, haja um regular recebimento de rendimentos pelo trabalhador.

A suspensão do despedimento realizada judicialmente é um procedimento cautelar em que se alega a não observância das formalidades legais e de fundamentos que o justifiquem segundo as palavras do Luís Menezes Leitão, op. cit., pág. 472.

3.11.4. O requerimento inicial da suspensão do despedimento

Estabelece o art. 69º, n.º 4 da L.T que o empregador assim como o trabalhador tem o prazo de 30 dias úteis, contados do momento da recepção da comunicação do despedimento pelo empregador para apresentar o requerimento inicial com vista ao decretamento da providência cautelar de suspensão do despedimento.

No requerimento inicial o empregador assim como o trabalhador devem apresentar os fundamentos de facto e de direito que servem de base para a providência ou sustentam a ilicitude do despedimento, demonstrando existência de um *fumus boni iuris* (fumaça/ sinal de um bom direito), consubstanciado violação do direito à segurança no emprego.

O requerimento do trabalhador deverá culminar na formulação do pedido de suspensão da eficácia do despedimento, com os efeitos legais que esta acarreta. O pedido formulado pelo trabalhador no requerimento inicial é similar, com a diferença de que nesta sede requer, adicionalmente, a

suspensão do despedimento, ao pedido que este formula na acção de impugnação da licitude do despedimento.

O juiz depois de receber a providência, poderá tomar uma das seguintes atitudes:

a) Ordenar a citação do requerido no prazo de oito dias, devendo o requerido juntar o processo disciplinar, podendo apresentar outros meios de prova que são apensados ao processo da providência (art. 38º, n.º 1 da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto), devendo ser ouvida no prazo de 10 dias (art. 39º, n.º 1 da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto conjugado com o art. 381º/B, n.º 1 do CPC).
b) Decretar a providência se o requerido não apresentar, sem justificação, o processo disciplinar, (art. art. 38º, n.º 2 e o art. 40º, n.º 2, al. a) ambos da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto);
c) Caso o requerente ou requerido faltem com justificação, ou se o requerido não apresentar, igualmente com justificação, o processo disciplinar, no prazo fixado, o juiz deve decidir com base nos elementos constantes do processo da procedência (art. art. 38º, n.º 3 da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto).
d) Decretar a providência se houver nulidade insuprível do processo disciplinar (art. 40º, n.º 2, al. b) da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto);
e) Decretar a providência se o despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos e religiosos, (art. 40º, n.º 2, al. c) da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto);

Consideramos com Martins ob. cit., pág. 422 que,

> *A extrema simplicidade do início do procedimento na acção principal choca com o maior formalismo da providência. Como afirma este autor "É estranho que na acção principal o trabalhador não tenha de apresentar nenhum fundamento para a oposição ao despedimento, ao passo que na providência cautelar tem que indicar os fundamentos que, no seu entender, justificam que o tribunal decrete a suspensão".*

3.12. Efeitos da declaração de ilicitude do despedimento

3.12.1. Aspectos gerais

Da ilicitude do despedimento decorrem os efeitos previstos nos artigos 69º, n.º 3 e 127º, n.º 10 conjugado com o art. 128º, n.º 2 ambos da LT. Essas normas são aplicáveis a todas modalidades de despedimento, desde que seja declarada a sua ilicitude, mas esta sua aplicação suscita dificuldades relativamente a algumas modalidades.

A lei no sistema jurídico moçambicano permite identificar dois tipos de efeitos da declaração judicial da ilicitude do despedimento:

Reintegrar o trabalhador, com manutenção da sua categoria profissional a antiguidade, salvo se ele, até à data da sentença, no processo, de sua livre iniciativa, tiver optado por receber aa chamada indemnização de antiguidade que, nos termos legais (art. 128º, n.º 2 da LT), corresponde "a 45 dias de salário por cada ano de serviço". (O legislador admite igualmente a substituição da reintegração pela indemnização "quando circunstâncias objectivas impossibilitem essa reintegração" circunstâncias cuja declarações na sentença pelo tribunal devem ser requeridas pela entidade empregadora e declarada na sentença[39]. Nada obsta a que o juiz, oficiosamente, possa decidir o pagamento de indemnização no lugar da reintegração, quando conclua ser esta objectivamente impossível;

Pagar ao trabalhador a importância correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao máximo de 6 meses (art. 128º, n.º 3 da LT), em caso de reintegração.

[39] De acordo com o preceituado no nº 5 do art. 69º conjugado com o art. 128º ambos da LT, depois de o tribunal judicial declarar ilícito o despedimento, o empregador é obrigado a indemnizar o trabalhador por todos os danos que lhe foram causados, quer danos patrimoniais, quer não patrimoniais, assim como a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, independentemente da categoria ou antiguidade.
Ainda sobre a opção entre a reintegração e a indemnização, e "Apesar da lei conferir ao trabalhador, uma alternativa à reintegração, o direito a uma indemnização substitutiva, tal não impede que a reintegração continue a ser o regime-regra em matéria de despedimento ilícito. Se, no âmbito da ação de impugnação de despedimento, o trabalhador não tiver optado expressamente pela indemnização, mesmo que se limite a pedir a declaração de ilicitude do despedimento, sem cuidar de pedir expressamente a sua reintegração, o Tribunal terá, em caso de procedência da acção, de condenar o empregador na aludida reintegração."

3.12.2. Reintegração

O princípio geral em matéria de ilicitude do despedimento é o da reintegração do trabalhador, uma vez que é a reintegração que assegura plenamente a reposição da situação que existia antes do despedimento ilícito. Neste sentido, o art. 69º, n.º 3 da LT. Prevê a condenação do empregador que praticou um despedimento ilícito, a reintegrar o trabalhador, exigindo que a reintegração seja feita no estabelecimento onde o trabalhador prestava serviço anteriormente e sem prejuízos da sua categoria e dos direitos decorrentes da antiguidade.

O direito a reintegração é estabelecido pela lei em alternativa ao direito a indemnização (previsto no art. 69º, nº 3 da LT), pelo que, se o trabalhador não pretender ser reintegrado, tem que manifestar a sua vontade no sentido de ser indemnizado ao termo da audiência final de julgamento.

Como ponto de partida para a definição de reintegração, consideramos que é fundamental atender ao sistema da ilicitude do despedimento consagrado no ordenamento jurídico-laboral moçambicano. Cumpre, num primeiro momento, analisar se, atualmente, apesar de a lei ordinária se referir expressamente à ilicitude do despedimento, este, conforme sustenta a generalidade dos autores, é inválido ou se, ao invés, é meramente ilícito.

Os efeitos do despedimento ilícito aferem-se mediante uma distinção basilar entre dois períodos temporais distintos, determinados tendo por referência o momento da declaração judicial da ilicitude: um primeiro que se inicia com a decisão de despedimento e decorre até à prolação da decisão judicial declarativa e um segundo que se inicia com a sentença. É neste segundo momento que a tutela reintegratória assume um papel central, dado que é no momento posterior à decisão que declara a ilicitude do despedimento que o empregador frequentemente persiste na recusa em aceitar a continuação do contrato de trabalho.

A questão de saber se o despedimento ilícito constitui um acto inválido ou meramente ilícito é fundamental pela interferência directa que representa para a determinação do alcance da reintegração enquanto efeito do despedimento ilícito, porquanto permite-nos aferir se o sistema jus laboral português consagra uma estabilidade meramente obrigacional ou uma estabilidade real associada ao despedimento perante a vida do contrato de trabalho.

Ao passo que o despedimento meramente ilícito tem como efeito uma ruptura efectiva do contrato de trabalho a partir do momento em que o despedimento é proferido pelo empregador até ao momento em que é proferida a sentença judicial que o declara, o despedimento inválido é um despedimento que por si mesmo não produz o efeito jurídico pretendido pelo seu emitente, porque se apresenta como um acto desconforme com o modelo legalmente previsto para a desvinculação unilateral do contrato de trabalho.

Os defensores da tese que o sistema laboral prevê um sistema-regra de estabilidade real, grupo no qual nos inserimos, consideram que a observância das limitações ao despedimento é tutelada através de meios que condicionam a eficácia extintiva do acto de despedimento, ou seja, não obstante a decisão de despedimento, quando esta não cumpre os requisitos mínimos previstos legalmente, a consequência é a ininterrupção do vínculo jurídico. Com Martins e a generalidade dos autores portugueses, consideramos que, *o despedimento ilícito corresponde a um acto inválido, isto é, é um acto que não produz o efeito pretendido por quem o emanou: o efeito de extinção da relação laboral. E porque é um acto inválido, o despedimento ilícito não afecta o contrato de trabalho, que continua a vigorar entre as partes, como nunca tivesse sido interrompido.*

Contrariamente, Martinez 2013, pág. 945 e segts, entende que,

> *O despedimento ilícito não constitui um acto inválido. Um dos argumentos apresentados pelo autor no sentido de sustentar este entendimento é o que o despedimento ilícito, mesmo que injustificado, produz efeitos no sentido da cessação do contrato de trabalho. Ora, ao aceitar-se que o despedimento ilícito produz o efeito pretendido pelo empregador, está a reconhecer-se que o contrato cessa no momento em que o empregador comunica ao trabalhador que este foi despedido.*

A ser assim, colocar-se-ia a questão de saber como se efectua a repristinação do contrato após a declaração de ilicitude do despedimento pelo tribunal. Somos levados a crer que quem defende esta orientação considera que, após a prolação da decisão judicial que declare a ilicitude do

despedimento, deverá verificar-se uma celebração de novo contrato de trabalho entre as partes. Mas como se operaria esta renovação? Poderia considerar-se que existiria uma obrigatoriedade imposta ao empregador no sentido da prática dos actos necessários com vista à celebração de um novo contrato de trabalho com o trabalhador.

Ou poderia, por outro lado, entender-se que existiria uma condenação do empregador na obrigação de reintegrar o trabalhador mediante a execução específica do contrato, não havendo aqui uma declaração de vontade do empregador por ordem do tribunal, mas sim uma substituição da vontade do empregador.

Defendemos que este entendimento não é procedente, uma vez que a lei não dispõe de qualquer ideia que nos permita apontar neste sentido. Mais, o entendimento que o despedimento ilícito produz efeitos não afasta a ideia de invalidade do despedimento. É verdade que o despedimento produz, efectivamente, o efeito de afastamento provisório do trabalhador da empresa.

No fundo, o que sustentamos é que a invalidade do acto extintivo (despedimento) equivale à figura da anulabilidade, em que o acto anulável só produz efeitos até ao momento em que é declarada a invalidade, consolidando-se a eficácia extintiva se o trabalhador não impugnar judicialmente o despedimento.

Mediante a análise do art. 128º, n.º 2 do LT aferimos que o legislador previu a dualidade de um regime, o da ilicitude. No art. 128º, nº 2 da LT, ao estatuir a condenação do empregador a indemnizar com justa causa por parte do trabalhador, conferindo-lhe o direito à indemnização correspondente a quarenta e cinco de salários por cada ano de serviço.

A reintegração do trabalhador não corresponde a uma sanção do empregador pelo seu comportamento ilícito. É, sim, um reconhecimento judicial da subsistência da relação laboral decorrente da invalidade do contrato.

A decisão judicial que declara a ilicitude do despedimento corresponde a uma mera declaração, por parte do órgão judicial competente, no âmbito da acção declarativa, que o contrato não cessou efectivamente pois o empregador, contrariamente ao que seria desejável, terminou unilateralmente o vínculo jurídico de forma ou por razões que não merecem tutela por parte da lei.

Na verdade, como afirma António Fernandes, (pág. 568.), "*retirado o valor à actuação do empregador, a decisão judicial de declaração da ilicitude do despedimento corresponde a um reconhecimento de que deverá haver uma manutenção forçada do contrato de trabalho relativamente ao qual o despedimento foi proferido*".

A reintegração, sendo uma consequência natural da ilicitude do despedimento, não é, porém, uma consequência necessária. Tal como escreve Acácio Negrão (pág. 568), *"a lei consagra situações em que a ilicitude do despedimento só implica a manutenção do contrato de trabalho até à data do trânsito em julgado da sentença que declarou a ilicitude"*.

Num sistema jurídico em que se pretende, ao lado da proteção do trabalhador, a promoção da sustentabilidade das relações laborais, torna-se essencial assegurar o respeito pela diversidade das relações laborais. Com efeito, como veremos adiante, existem situações laborais especiais, entre elas a situação do contrato especial de trabalho no âmbito do serviço doméstico, para as quais a reintegração não se afigura uma forma de tutela adequada ou sequer desejável.

Mais, mesmo fora destas situações especiais, pode suceder que o trabalhador entenda, face às circunstâncias específicas que envolveram o despedimento, ser mais vantajoso optar por uma indemnização substitutiva da reintegração, prevista e regulada nos termos do art. 128º, n.º 2 da LT. Por outro lado, também o empregador poderá, em certos casos previstos expressamente na legislação moçambicana, opor-se à reintegração do trabalhador no estabelecimento da empresa.

3.12.3. A reintegração enquanto declaração judicial da manutenção do contrato de trabalho

O artigo 69º, n.º1 da LT consagra que *"a ilicitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal do trabalho ou por órgão de conciliação, mediação e arbitragem laboral, em acção intentada/proposta pelo trabalhador".* A ineficácia do acto de despedimento ilícito não opera *ipso jure* e, por conseguinte, não pode ser conhecida oficiosamente pelo tribunal. Somente o trabalhador tem legitimidade para impugnar o despedimento de que foi alvo, invocando a ilicitude, e poderá fazê-lo mediante a proposição de acção de impugnação de despedimento, quando se encontrem preenchidos os requisitos legais que permitam a utilização deste mecanismo.

A reintegração do trabalhador não actua de modo automático, pois, apesar de ser efeito-regra da ilicitude do despedimento, é uma solução que poderá ser afastada pelas partes em certos casos.

Após a declaração da manutenção do vínculo contratual por parte do tribunal, exige-se a comprovação do cumprimento dos deveres que impendem sobre o empregador, em consequência da declaração da subsistência da relação de trabalho.

A reintegração consubstancia uma prestação de facto infungível, de cariz positivo, uma vez que implica a recolocação do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, no desempenho efectivo das funções inerentes à categoria profissional que ocupava.

Porém, na impossibilidade da reintegração, deverá ser paga ao trabalhador uma indemnização a calcular nos termos do art. 130º, n.ºs 4 e 5 da LT.

No fundo, a acção que irá apreciar a licitude do despedimento é uma acção de simples apreciação que tem implícita, quando seja procedente, uma condenação da entidade empregadora na reintegração do trabalhador ilicitamente despedido ou, no pagamento de indemnização em sua substituição. As acções de simples apreciação são definidas como nos termos do art. 4º, nº 2, al. a) do CPC como tais as que visam a declaração da existência ou não dum direito ou dum facto.

A decisão do tribunal de trabalho que determine a ilicitude do despedimento servirá, pois, como título executivo de que o trabalhador se poderá fazer valer para exigir do empregador, não somente o pagamento das prestações salariais vencidas no momento anterior à anulação do despedimento, mas também o cumprimento pelo empregador das demais obrigações que advêm do contrato de trabalho e que se venceram após a anulação do despedimento entre elas, a efectiva reintegração do trabalhador.

Artigo 45º, nº 1 do CPC, dispõe que o título executivo permite determinar que toda a execução tem por base um título, pelo qual se determinam o fim e os limites da acção executiva.

Neste âmbito importa referir que, no entendimento do legislador, permite-nos não duvidar que o conteúdo da reintegração não se esgota com o reinício do pagamento da retribuição ao trabalhador. O pagamento da retribuição pode perfeitamente coexistir com uma situação de não readmissão do

trabalhador, ou seja, uma situação de violação da sentença que declara que o despedimento não cessou e que determinou a manutenção da relação jurídica entre as partes nos moldes anteriores ao despedimento.

É certo que a retoma do pagamento da retribuição ao trabalhador constitui um comportamento que indicia uma retoma da execução do contrato, porém, e como já vimos, a reintegração implica o efectivo reatamento da execução normal do contrato de trabalho e o cumprimento dos deveres que dele advêm. É errado, por isso, concluir que o legislador teve como intuito estipular que a reintegração se esgota no cumprimento do pagamento da retribuição ao trabalhador, bastando, de tal modo, ao empregador provar que está a efectuar esse pagamento para que o tribunal julgue que a sentença foi executada.

Concluímos, assim, a formulação deste preceito pelo legislador é pouco feliz, pois poderá criar num intérprete menos conhecedor do regime da reintegração a convicção errónea de que esta se basta com a continuação do pagamento da retribuição por parte do empregador, independentemente de o trabalhador continuar a prestar o seu trabalho na empresa ou não.

A possibilidade de prova da reintegração mediante comprovação do reinício do pagamento da retribuição ao trabalhador, não obsta a que este instaure processo executivo para prestação de facto com vista a sua efectiva e adequada reintegração no estabelecimento da empresa.

Os mecanismos jurídicos disponíveis ao trabalhador para que veja o seu vínculo restabelecido são: é a acção de impugnação do despedimento e do procedimento cautelar da suspensão do despedimento.

3.12.4. Impossibilidade de reintegração do trabalhador

Após a prolação da sentença que declara a ilicitude do contrato do despedimento podem ocorrer certas situações que determinem uma impossibilidade absoluta e definitiva de manutenção do contrato de trabalho.

As situações de impossibilidade de cumprimento da reintegração do trabalhador distinguem se dos casos em que é permitido às partes requerer a exclusão da obrigação de reintegração, mediante a

sua substituição pelo pagamento de indemnização, ou dos em que se verifique uma sobreposição de princípios constitucionais irrecusáveis que obrigam ao sacrifício do princípio da segurança no emprego. Nesses casos não está em causa uma impossibilidade absoluta e definitiva de reintegrar, mas sim uma dificuldade na reintegração, alicerçadas em motivos pessoais ou objectivos, que o ordenamento jurídico considera serem suficientemente relevantes para afastar a reintegração.

Existem situações em que, mesmo que o empregador pretenda cumprir o contrato, não o pode fazer por circunstâncias que estão totalmente fora do seu alcance. O legislador laboral agrupou essas situações como fundamento um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, assim dispõe o art. 70º da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho . Assim, a reintegração torna-se, naturalmente, impossível.

Ao processo disciplinar, que deve proceder esta medida aplica-se supletivamente o disposto no art. 23º, conforme o preceitua o art. 70º, n.º 2 (corpo) ambos da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho.

Ora art. 23º acima mencionado dispõe, no seu n.º 3, que a infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional comprometa o comprimento do plano, provoque prejuízo à entidade empregadora (…) ou por qualquer forma ponha em risco a subsistência da relação jurídico-laboral.

No caso em apreço, constata-se que para além da nota de culpa não conter factos, não se provando elementos bastantes que abalem a estrutura do contrato de trabalho firmado entre as partes, mas apenas afirmações conclusivas e abstratas, não é manifesta a gravidade das acusações que manifesta a penalização máxima em sede de relação laboral.

Em face do exposto, há que considerar improcedentes os fundamentos invocados para a rescisão do contrato de trabalho por infracção disciplinar, impondo-se em consequência a reintegração do trabalhador e a sua indemnização pelo valor correspondente às remunerações vencidas, nos termos do disposto no art. 71º, n.º 2 da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho.

3.12.5. A oposição à reintegração pelo empregador

A oposição é, pois, o momento processual adequado para o empregador obstar a que, através da procedência da providência cautelar proposta pelo trabalhador, se atinjam os efeitos da declaração da ilicitude na acção principal, pelo que, para o efeito, o empregador dispõe de um amplo leque de fundamentos de facto e direito suscetíveis de serem invocados para afastar a pretensão do trabalhador.

Ora, sendo o procedimento cautelar uma antecipação, apesar de o fazer a título provisório, dos efeitos previstos para a acção principal de impugnação do despedimento, afigura-se-nos que a recusa justificada da reintegração em sede cautelar é admissível nos termos previstos para a acção principal.

O trabalhador pode requerer que o seu despedimento seja suspenso, sendo a reintegração umas das consequências dessa suspensão, o empregador poderá, face a este pedido, opor-se à produção dos efeitos que este acarreta, no momento da apresentação da oposição ao requerimento previsto no artigo 38º, n.º1 da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto.

Segundo as palavras do Albino Mendes Baptista, (2006), Pág. 249 e seguintes refere que, *"o mecanismo da oposição à reintegração desde logo suscitou uma acesa discussão doutrinal no que toca à conformidade constitucional do preceito face aos princípios da segurança no emprego e da igualdade"*[40].

Assinalamos que a actual solução potencia eventuais casos de abuso de direito (art. 334º do CC) por parte do trabalhador, ex: pode inexistir uma real intenção de reatar a relação, todavia, almeja-se a reintegração para mais tarde poder negociar o fim do contrato por valor mais elevado, na nossa opinião, o empregador também nestes casos poderá opor-se à reintegração com este fundamento, se por exemplo o trabalhador já se encontrar a negociar um novo contrato de trabalho com outra

[40] Vide o acórdão, do TS de 2.11.2012, no âmbito do proc.º nº 62/08-L(BR, III série, nº 23, de 6 de Junho de 2012). A jurisprudência entende que, "O art. 70º, n.º 2 da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, estabelece no seu n.º 1 que o tribunal pode excluir a reintegração do trabalhador ilicitamente despedido a pedido do empregador, sempre que o empregador tiver como fundamento o comportamento culposo do trabalhador e que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Este é um poder excepcional, de exercício procedimentalizado, limitador do direito à segurança no emprego".

empresa, ainda que estejamos, geralmente, perante casos de prova diabólica. Assim, a oposição à reintegração está excluída ab initio e vigorará uma relação indesejada, pelo menos pelo empregador.

Outra questão pertinente é saber se estamos perante uma resolução judicial ou por iniciativa do empregador. Amado, assinalando que,

> *A oposição do empregador é "condição absolutamente indispensável para a cessação do contrato", ainda que esta declaração não baste para operar a extinção, entende que estamos num caso de resolução por parte do empregador, limitando-se o tribunal a deferir o pedido do empregador. O autor compara esta situação ao caso em que o trabalhador quando opta pela substituição da reintegração, pois o contrato termina por decisão judicial, mas a causa da extinção é a resolução por iniciativa do trabalhador.*

Para o autor, o que separa este caso dos restantes despedimentos é o facto do controlo judicial operar apenas eventualmente e *a posteriori*, enquanto no caso da oposição à reintegração o controlo judicial é indispensável e anterior à ruptura. Nesta senda, apenas se poderia falar em resolução judicial se o tribunal pudesse declarar a extinção *ex officio*, independentemente do requerimento do empregador – o que não se verifica.

A oposição à reintegração tem necessariamente de estar fundada em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, situação essa que terá que ser demonstrada pelo empregador e determinada judicialmente. O empregador terá que fazer prova dos factos por forma a criar no tribunal a convicção suficiente quanto à gravidade do regresso do trabalhador, sob pena de se verificar o indeferimento do pedido de oposição.

Tal como defende Martinez,

> *Os factos que justificam a oposição podem ser equiparados a uma justa causa subjetiva para a cessação do vínculo laboral, sem que seja, no entanto, necessário um comportamento culposo por parte do trabalhador, bastando que dos factos resulte uma impossibilidade de manutenção da relação laboral. Também poderão ser invocados motivos associados a aspetos da própria empresa (ideia de justa causa objectiva), porém, já não poderá constituir motivo de oposição a questão que se prenda com constrangimentos de mercado ou de cariz económico e financeiro.*

Assim, a extinção do vínculo laboral associado à procedência do pedido de oposição formulado pelo empregador, nunca operará por decisão unilateral daquele, mas pressuporá sempre uma actividade valorativa do julgador baseada no caráter gravemente prejudicial e perturbador do regresso do trabalhador para a atividade empresarial.

É ao empregador que cabe o ónus de invocar e provar os factos que fundamental a sua pretensão de oposição à reintegração. O momento processual adequado para que o empregador possa deduzir este pedido, no âmbito da acção de impugnação do despedimento, é no momento da apresentação do articulado inicial com que motivação do despedimento, mesmo antes de o trabalhador ter tido a oportunidade de exercer o seu direito de opção, nos termos do art. 29º, n.º1, da lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto. Tanto num caso como no outro, a oposição é reintegração terá que ser invocada no momento processual indicado na lei, sob pena de o empregador ver o seu direito precludido.

Caso o tribunal, mediante o exercício de um juízo de prognose acerca da aferição da gravidade do regresso do trabalhador para a empresa, decida no sentido do afastamento da reintegração[41], irá

[41] Ou seja, neste sentido, caberia no, entanto o empregador demonstrar em o tribunal a impossibilidade, na reintegração do trabalhador, a excessiva onerosidade ou outros factos potencialmente confrangedores, caberia então o tribunal decidir na reintegração ou não reintegração do trabalhador, em virtude daquilo que o empregador demostrasse neste sentido. O trabalhador como titular do direito subjectivo pode optar pela indemnização ao invés da reintegração (a regra), o reverso, como vem consagrado no nº 5 do art. 69º LT, *"por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagar ao trabalhador calculada nos termos do nº 2 do art. 128º LT".*

fixar essa indemnização nos termos previstos no art. 69º, n.º 5, conjugado com o art. 128º, n.º 2 ambos da LT.

Conclui-se que apesar de a oposição à reintegração constituir uma limitação ao princípio da segurança no emprego, esta solução de caráter excepcional encontra-se justificada pois permite uma análise e valoração pelo tribunal dos factos concretos do caso, o que por sua vez possibilita a prolação de uma decisão proporcional e conforme aos interesses das partes em litígio, relevando-se, assim, a medida mais adequada para a proteção do próprio emprego.

3.12.6. Indemnização

Não obstante a reintegração seja o regime-regra em matéria de ilicitude do despedimento, não pretendendo o trabalhador ser reintegrado, este pode optar por uma indemnização substitutiva da reintegração, nos termos previstos no disposto no artigo 69º, n.º 5 da LT.

O exercício do direito de opção está reservado ao trabalhador[42], que terá que referir expressamente a sua preferência pelo pagamento de indemnização, não podendo o Tribunal, determinar oficiosamente o afastamento da reintegração mediante pagamento de indemnização.

A indemnização a que o trabalhador terá direito abrange os juros de mora em relação à retribuição que não foi paga dentro do prazo devido, conforme o disposto no art. 806º, nº1 CC, assim como outros rendimentos que o trabalhador recebia em virtude da função por este exercida desde que provados. Tal como referem alguns autores, João Leal Amado, Contrato de trabalho-Noções Básicas…cit, pág. 399; Ana Lambelho, Luísa Andias Gonçalves, Manual de Direito do Trabalho-Da teoria à Prática …cit, pág. 504; Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho…cit, págs. 1043-1044 "São exemplo disso as gorjetas que deixou de receber em consequência do despedimento ilícito".

A este propósito ver o art. 564º CC, em que refere que o dever de indemnizar compreende não só o prejuízo causado como os benefícios que o lesado deixou de obter em virtude da lesão.

[42] O trabalhador despedido ilicitamente tem direito a ser indemnizado, com vista a ser ressarcido por todos os prejuízos que lhe foram causados, assim temos que ter em consideração o regime geral da obrigação de indemnizar previsto nos art. 562º e ss. do Código Civil (CC).

Num acórdão, do Supremo Tribunal de Justiça, no âmbito do processo nº 1094/10.6TTPRT.P2.S1 de 06.23.2023 disponível em www.dgsi.pt, a jurisprudência Portuguesa entende que "em direito laboral, para se reconhecer direito ao trabalhador a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá o trabalhador de provar que houve violação culposa dos seus direitos por parte do empregador causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador, seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.

Neste Acórdão, além de se reconhecer a reparabilidade do dano não patrimonial no direito de trabalho, apresenta-nos de igual modo os pressupostos para a sua admissibilidade, apresentando em resumo os pressupostos das responsabilidade civil, designadamente;

a) O facto;
b) A ilicitude;
c) A imputação;
d) O dano (não patrimonial) e;
e) O nexo de causalidade entre o facto e o dano.

Quanto a nós o acórdão, esta parte não merece censura, uma vez que apregoa a responsabilidade civil por danos não patrimoniais incluindo os seus pressupostos. A responsabilidade do empregador por danos não patrimoniais passa necessariamente pelo preenchimento dos pressupostos da responsabilidade civil, sendo certo que em virtude da natureza imaterial dos valores postos em causa, torna impossível a restauração in natura daí a necessidade de compensação ao lesado dentro dos limites estabelecidos pelo art. 496º do CC.

Diante disso, importa referir que, o trabalhador pode exercer este direito, e fá-lo frequentemente, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento. A lei atribui, assim, ao trabalhador um lato período temporal para decidir se pretende a reintegração na empresa.

Tal como sustenta João Leal Amado*, "o trabalhador, quando impugna, pretende que o tribunal declare a ilicitude do despedimento com a aplicação das consequências legais que esta implica. Muitas vezes, só num momento muito posterior ao da proposição da ação, e "só depois de muita*

água correr debaixo da ponte", é que o trabalhador se encontra em condições de decidir se pretende a reintegração ou a indemnização".

Pode suceder que as relações com o empregador se tenham deteriorado a um ponto em que a manutenção do contrato de trabalho é insustentável. Poderá também, no decurso do processo, ocorrer circunstância na vida do trabalhador que afaste a sua pretensão de ser reintegrado na empresa: o trabalhador arranjou um novo emprego, mudou de domicílio, etc.

A escolha do trabalhador é irrevogável, uma vez que este direito se contrapõe a necessidade de acautelar a segurança na gestão da empresa, protegendo, assim, os interesses do empregador, que não pode ser confrontado com um pedido de reintegração quando contava legitimamente com a dissolução contratual declarada pelo trabalhador[43].

Com efeito, de acordo com o art. 27º da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, no processo sumário[44], o único momento processual para que o empregador possa opor-se à reintegração é o momento da apresentação da contestação. Nos casos em que o trabalhador tenha optado pela indemnização substitutiva da reintegração logo na petição inicial, o empregador fica dispensado de deduzir oposição à reintegração. Se se entendesse que o trabalhador poderia alterar a sua decisão relativamente à indemnização até ao termo da discussão em audiência de julgamento, estar-se-ia a impedir, processualmente, o empregador de se opor à reintegração.

Por força do artigo 29º, n.º 1 da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, o empregador só poderá opor-se à reintegração no momento da contestação ao formulário oferecido pelo trabalhador onde este

[43] E, face a essa declaração, já reorganizou a empresa.

[44] A forma sumária ou o processo sumário caracteriza-se primordialmente não só pela simplificação dos actos, como também pela redução dos prazos do processo ordinário. Não podemos pensar que a forma mais simples que o legislador faz menção, se atribuí também ao processo sumaríssimo, não só pelas inconveniências que o mesmo apresenta, mas também por se tratar de uma forma já banida.
Neste sentido concluímos que no processo laboral somente existe o processo comum sumário, mas que não segue propriamente as regras constantes no art. 81º a 84º do CPT sobre o processo sumário, mas sim uma simbiose das formas ordinárias e sumária, obedecendo deste modo uma única forma do processo simplificada, sendo aplicável com as necessárias adaptações as regras constantes do CPC sobre o processo sumário, concretamente os arts. 783º a 791º do CPC.
Neste âmbito nas palavras do Baltazar Domingos Egídio (2013, pág. 137), defende que "relativamente a forma sumária do processo laboral não se pode deixar de dizer além de se fazer uma simbiose das formas de processo tradicionalmente conhecidas resultando numa única forma simplificada, o legislador laboral atribui a prerrogativa do juiz de adequar ao processo tendo em conta a complexidade da causa.

invoca a ilicitude do despedimento. Ora, neste momento, o trabalhador ainda não teve a oportunidade processual para exercer o seu direito de opção, o que significa que a oposição ao despedimento por parte do empregador é totalmente independente da decisão do trabalhador, que só será conhecida em momento processual posterior à oposição.

A indemnização devida ao trabalhador (nos termos do art. 127º, n.º 10 conjugado com o art. 128º, n.º 2, ambos da LT) é fixada pelo tribunal, e é calculada com base na antiguidade do trabalhador que se conta a partir da data da sua admissão até à data da cessação do respectivo contrato de trabalho (art. 55º n.º 1 da LT).

Para efeito do cálculo desta indemnização embora a lei não seja clara a este respeito pois tanto utiliza os conceitos de salário ("indemnização correspondente a quarenta e cinco dias de salário por cada ano de serviço" (art. 128º, n.º 2 da LT)), entendemos que deve ser tido em conta para este efeito a noção de remuneração contida no art. 108º, n.º 2 da LT que compreende "O salário base e todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em importância pagas que não revistam carácter permanente ou atribuídas a título excepcional. Quando ao conceito de remuneração para efeito de cálculos da indemnização, de acordo com alguns acórdãos do Tribunal Supremo, Acórdão do TS de 31.08.10, proc.º n.º 167/06-L (BR, III série, n.º 23, de 6 de junho de 2012; e Acórdão do TS de 1 .07.2008, Apelação n.º 50/03-L (BR, III série, n.º 4, 2º suplemento, de 29 de janeiro de 2010).

Porque a opção pela indemnização só existe na medida em que o direito à reintegração também exista, o exercício da opção pela indemnização não faz cessar imediatamente o contrato. Só com o trânsito em julgado da sentença que declara a ilicitude do despedimento é que a opção pela indemnização poderá produzir os seus efeitos.

CAPÍTULO IV- CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

4. Conclusões

No presente trabalho, levamos a cabo um estudo sobre a ilicitude do despedimento e oposição patronal à reintegração do trabalhador, de um ponto de vista teórico, analisando algumas questões que entendemos que até hoje, internamente, alimentaram pouco a doutrina e pouca jurisprudência, reacendendo a questão do que não se esgota apenas na conformidade da norma.

Nesse sentido, numa primeira fase do nosso trabalho, procuramos responder a nossa pergunta de partida, na qual concluímos que: "*Não se tratará, portanto, de um caso de resolução judicial do contrato, mas sim de um caso de resolução patronal, ainda que por via judicial, do mesmo".* Contudo, a nossa visão vai no sentido de que o contrato termina em virtude da declaração patronal de oposição à reintegração, visto que o fundamento invocado na declaração da oposição pelo empregador tem necessariamente de estar fundada em factos que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, situação essa que terá que ser demonstrada pelo empregador e determinada judicialmente e, sendo os factos que justificam a oposição julgados procedente determinaram a roptura do contrato.

Para a operacionalização da pesquisa e facilitação do seu alcance, foi estabelecido o seguinte objectivo geral: analisar a perspectiva doutrinária e Jurídica, dos efeitos da ilicitude do despedimento na sequência da decisão do tribunal.

Neste âmbito em resposta a objectivo principal, foi possível demostrar que devemos ter em consideração que o despedimento pode ser considerado ilícito. Portanto, ao ser reconhecida a ilicitude do despedimento pelo Tribunal, o empregador será condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, quer danos patrimoniais, quer não patrimoniais, sendo conferida a possibilidade de reintegração do trabalhador na empresa. Por outro lado, é conferida tanto ao empregador como ao trabalhador a possibilidade de requerer uma indemnização em substituição da reintegração na empresa.

Ora, fazendo uma apreciação dos resultados da pesquisa, os mesmos permitem concluir que os objectivos traçados foram efectivamente alcançados. Com efeito, passando em revista cada objectivo específico pode-se tecer os seguintes argumentos:

- Relativamente ao primeiro objectivo específico concluímos que o despedimento é a extinção unilateral do contrato de trabalho pelo empregador em reacção a um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho. Na mesma linha de pensamento concluímos que ocorre o despedimento ilícito quando a entidade empregadora despede o trabalhador sem prévia observância das formalidades impostas pelo legislador, assim sendo, este procedimento configura uma rescisão unilateral do contrato de trabalho sem justa causa (despedimento sem justa causa).
- Em resposta ao segundo objectivo específico concluímos que a doutrina é unânime ao defender que o princípio geral em matéria de ilicitude de despedimento é o da reintegração do trabalhador, uma vez que é a reintegração que assegura plenamente a posição da situação que existia antes do despedimento ilícito.
- Relativamente ao terceiro e último objectivo específico, conforme verificado ao longo do trabalho ficou claro que a possibilidade de oposição do empregador à reintegração do trabalhador está limitada à verificação de determinadas circunstâncias e à necessidade de requerimento em momento processualmente adequado. Uma das situações em que o empregador se pode opor à reintegração do trabalhador é quando esteja em causa microempresa.

O presente trabalho confirmou a segunda hipótese, segundo a qual não é caso de resolução judicial do contrato de trabalho, quando a ilicitude do despedimento é reconhecida e declarada por decisão judicial, enquanto expressão da vontade das partes de pôr cobro à relação de trabalho, por ser certo que o contrato termina em virtude da declaração patronal de oposição à reintegração.

4.1. Recomendações

Chegados a este ponto, e após um longo e interessante exercício de análise sobre o processo de despedimento ilícito e oposição patronal à reintegração do trabalhador, coloca-se a necessidade de apresentação de algumas recomendações. Estas são direccionadas às empresas públicas e privadas, aos trabalhador no activo e, finalmente, aos pesquisadores e estudantes em geral.

Em primeiro lugar recomenda-se aos estudantes, pesquisadores assim como às empresas em geral no sentido de que, se às empresas quiserem fazer valer o seu direito de oposição à reintegração do trabalhador, devem deduzir oposição na contestação (art. 38º e segts da Lei nº 10/2018, de 30 de Agosto), invocando e provando os factos que sustentam que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, além de que no caso em questão se verificam os outros pressupostos para o exercício do direito de oposição do empregador. Nos casos em que o trabalhador já fizera a opção entre reintegração e indemnização substitutiva, se este optar pela segunda, torna-se desnecessária a dedução de oposição pelo empregador, pois, nesse caso, não haverá, necessariamente, reintegração (Art. 69º, nº5 da LT).

Quanto à apreciação judicial, relativamente à acção de processo em consequência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador, caberá ao tribunal ou por órgão de conciliação, mediação e arbitragem, nos termos do art. 69º, nº1 LT, apreciar os factos e fundamentos invocados, e decretar, se assim considerar, mediante um juízo de prognose relativo ao eventual prejuízo resultante do regresso do trabalhador à empresa, a exclusão da reintegração e a sua substituição por uma indemnização. O tribunal terá de verificar primeiramente se a empresa onde labora o trabalhador é uma microempresa e qual o cargo que este ocupa, além disso terá de antecipar, mediante as circunstâncias invocadas, se o regresso do trabalhador à empresa causará grave prejuízo. Exige-se ao juiz a apreciação de todos os factos e fundamentos invocados pelo empregador, sob pena de nulidade da sentença.

Consideramos que a reintegração não é consequência necessária para a ilicitude do despedimento, ainda que a redacção actual do artigo 85º CRM que admite formulação do princípio da segurança no emprego, privilegie a tutela reintegratória em oposição à tutela indemnizatória. Todavia, em nosso entender, apesar de o princípio ter uma dimensão procedimental que implica a existência de

um processo que condicione os despedimentos, essa dimensão não pode prevalecer quando se verifique uma inexigibilidade de manutenção da relação e determinar uma obrigatória reposição in natura da situação.

Em segundo lugar, dado que se reconhece que o estudo realizado somente conseguiu captar que a solução actual traduz-se, em vários casos, na imposição de uma relação mesmo quando existe justa causa de cessação quando o despedimento é formalmente ilícito, o que seria, em nosso entender, adequadamente compensado através de uma indemnização em vez da manutenção do vínculo. Se o empregador cumprir na íntegra o procedimento, verificando-se justa causa subjectiva ou objectiva, o trabalhador simplesmente não tem direito a qualquer indemnização, consoante o tipo de despedimento. Já se o empregador incumprir o procedimento, verificando-se justa causa, não só tem de indemnizar o trabalhador pelos danos, como manter o contrato com quem, na realidade, não quer legítima e justificadamente colaborar.

BIBLIOGRAFIA

Amado, J. L. (2011), *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Coimbra Editora,

_____(2004), *Despedimento ilícito e oposição á reintegração: um caso de resolução judicial do contrato de trabalho?*, Sub Judice,

Amaral, D. F. do (2008), *"O Poder Sancionatório da Administração Pública",* Estudos Comemorativos dos 10 anos da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa,

_____(2002), *Curso de Direito Administrativo,* Coimbra, Almedina,

Baptista, A. M., (2006), *Estudos sobre o Código do Trabalho,* 2ª Edição, Coimbra Editora,

_____(2006), *Primeiras Reflexões sobre os efeitos da ilicitude do despedimento no novo Código do Trabalho e A Reintegração no Anteprojeto do Código do Trabalho, ambos in Estudos Sobre o Código do Trabalho,* 2006, 2.ª Edição, Coimbra Editora,

Boaventura, E. M. *Metodologia de Pesquisa de Pesquisa*: Monografia, Dissertação e Tese, Editora Atlas, São Paulo,

Canotilho, J. J. G., e **Moreira**, V. (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4º ed. Coimbra: Coimbra Editora,

Carvalho, J. E. (2009), *Metodologia de Trabalho Científico*, 2.ª ed., Lisboa, Escolar Editora,

Carvalho, A. T de (2014), *Direito Penal - Parte Geral: questões fundamentais, teoria geral do crime,* 2.ª ed., reimp. Coimbra, Coimbra Editora,

Carvalho, M. e **Vítor**, N. A, (1984), *Direito do Trabalho e Nulidade do Despedimento,* Coimbra,

Cavaleiro, V., (2018), *O Poder Disciplinar e as Garantias de Defesa do Trabalhador em Funções Públicas,* Coimbra, Almedina,

Cistac, G., (2020), *Como Elaborar uma Tese em Ciências Jurídicas*, Escolar Editora,

Cordeiro, A. M. (2010), *Tratado de Direito Civil Português*, v. II – *Direito das Obrigações*, t. IV, Coimbra, Almedina,

_____(1986), "*Concorrência Laboral e Justa Causa de Despedimento", ROA*, Lisboa,

_____*(1991), Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra,

_____ (1997), *Da boa-fé no Direito Civil*, Vol. I, Almedina, Coimbra,

_____(2001), *"Justas Causas de Despedimento", Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II,* Almedina, Coimbra,

Costa, A. (2004), *Direito das Obrigações*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra,

Cruz, P. (1990), *A Justa Causa de Despedimento na Jurisprudência*, Almedina, Coimbra,

Dray, G. M. (2001), *Justa Causa e Esfera Privada, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Justa Causa de Despedimento,* Vol. II, Almedina, Coimbra,

Delgado, M. G. (2006), *Curso de Direito do Trabalho,* 5ª Ed., LTR, São Paulo,

Egídio, B. D. (2017), *Direito do Trabalho – Situações Individuais de Trabalho*, Volume I, Maputo, W Editora,

_____(2013), *Guia Prático de Direito de Processo do Trabalho*, 1ª Edição,

Fernandes, A. de L. M., (2009), *Direito do Trabalho*, 14ª Edição, Almedina,

Gomes, J. (2012), *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho*, in Revista da Ordem dos Advogados, Lisboa, Abril/ Setembro,

_____(2007), *Direito do Trabalho-Relações Individuais de Trabalho.* Coimbra: Editora vol.1,

Guanterrey, E. A., Durán gala, P. L. (2013*), Estatuto de los Trabajadores- Comentado y con Jurisprudência,* 3ª ed. La Ley Grupo Wolters Kluwer,

Lakatos, E. M. e Marconi, M. A., *Fundamentos de metodologia científica* 5ª. ed. Editora São Paulo : Atlas 2003,

Laureano, A., *Direito de Trabalho (Questões e Casos Práticos),* Quid juris-Sociedade Editora Lda, Lisboa,

Leitão, L. M. T. de M., (2012), *Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Almedina,

Macedo, P. S. (1990), *Poder Disciplinar Patronal*, Livraria Almedina, Coimbra,

Marconi, M. de A., *Metodologia Científica: Para o Curso de Direito*, 2ª Edição, Editora Atlas, São Paulo,

Martinez, P. R. (2015), *Direito do Trabalho*, 7ª Edição, Instituto do Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina,

_____(2013), *Direito do Trabalho,* 6ª Edição, IDT, Almedina, Pág. 945 e seguintes,

_____(2007), *Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador ilicitamente despedido, in* Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga, Almedina,

_____*(2006), Da Cessação do Contrato*, Almedina, Coimbra,

_____*(2006), Direito do Trabalho*, 3ª ed., Almedina, Coimbra,

_____(2005), *Apontamentos Sobre a Cessação do Contrato de Trabalho À Luz do Código do Trabalho,* Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2005,

_____(2004), *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Almedina, Coimbra,

_____(2002), *Cessação do Contrato de Trabalho; Aspectos Gerais, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho,* Vol. II, Almedina, Coimbra,

_____(2001), *Incumprimento contratual e justa causa de despedimento, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Justa Causa de Despedimento,* Almedina, Coimbra,

_____(1999), *Direito do Trabalho (Contrato de Tabalho),* Tomo 2.º, Volume II, 3ª Edição, Almedina, Lisboa,

Martins, P. F. (2012), *Cessação Do Contrato De Trabalho*. 3ª Edição, Principia,

_____(2003), *Consequências do Despedimento Ilícito: Indemnização/Reintegração, Código do Trabalho - Alguns Aspectos Cruciais,* Principia, Cascais,

_____(2002), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2.ª ed., Principia, Cascais,

_____(1998), *Despedimento Ilícito e Reintegração do Trabalhador*, *in* Separata da R.D.E.S., ano XXXI, IV, 2ª Série. N.º ¾, Revista de Direito e de Estudos Sociais,

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

_____(1988), *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Direito à Ocupação Efectiva,* Lisboa, Copiagrafado,

Negrão, A. P. (2013), *A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento, in* Revista de Direito e de Estudos Sociais – Ano 54,n.ºs 1/3, Almedina,

Neto, A., (2011), *No comentário ao artigo 74-A do CPT, Código de Processo do Trabalho Anotado,* 5ª Edição, Ediforum Editora,

Nuno, A. P., (2009), *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra,

Nunes, J. P. e AGUIAR, L. (1996), *Guia prático do Processo Disciplinar*, Livraria Almedina, Coimbra,

Ramalho, M. do R. P., (2012), *Tratado do Direito do Trabalho. Parte II- Situações Laborais Individuais*, 2012, 4º Edição, Revista e Actualizada ao Código de Trabalho de 2009, Almedina, com as alterações introduzidas em 2011e 2012,

_____ (2012), *Tratado de Direito do Trabalho Parte I –Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina,

_____(2016), *Tratado de Direito do Trabalho Parte II –Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina,

_____(1993) *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, Almedina,

Ruas, J. (2017), *Manual de Metodologias de Investigação "Como fazer Propostas de Investigação, Monografias, Dissertações e Teses",* Escolar Editora,

Pereira, J. M., (2016), *Manual de Metodologia da Pesquisa Científica*, 4ª Edição – Revista e Actualizada, São Paulo, Atlas,

Poças, L. (2020), *Manual de Investigação em Direito "Metodologia da Preparação de Teses e Artigos Jurídicos", Edições Almedina, S.A,*

Timbane, T. L. (2006), *A rescisão unilateral do contrato do trabalho com justa causa*, Edições Almedina, Coimbra,

Tiova, da R. B. A.(2006), *O despedimento no direito Angolano*, FDL, Lisboa,

Valverde, M., **Gutiérrey**, S., **Murcia** G., (2014), *Derecho del Trabajo*, 23ª ed, Editorial Tecnos,

Waty, M. F. N., (2008), *Direito do trabalho*, W&W Editora. Maputo,

Wolfgang, D. (1997), *Direito do Trabalho e Sociedade na Alemanha*, Editora São Paulo,

Xavier, B. G. L, (2014), *Manual Do Direito Do Trabalho*. 2.ª ed. Lisboa. Verbo,

_____(2011), *Manual Do Direito Do Trabalho*. Verbo,

_____(1988), *Justa causa de despedimento: conceito e ónus de prova*, RDES,

_____(1989), *A Extinção do Contrato de Trabalho*, RDES, XXXI, n.º3 e 4,

_____(1993), *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo, Lisboa,

_____(1999), *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., reimp., Lisboa, Verbo,

_____(1965), *Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*, Coimbra,

Yakuvela, A. P. F. (2014), *Noções de Direito de Trabalho*, Lubango: Integracons,

Sites da internet

Chizzotti, A., (1979), *A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. In: Revista Portuguesa de Educação, Braga; v. 16, n. 2, p. 221-236,* disponível em: <<https://marciomorena.jusbrasil.com.br/artigos/147965253/os-tipos-de-pesquisa-no-direito-a-pesquisa-quanto-a-forma-de-abordagem>> (acesso em Abril de 2022,

Costa, R., (2018), "*A Aproximação entre o Regime de emprego público e o Regime de emprego privado – Enquadramento Geral", Direito das Relações Laborais na Administração Pública* – Colecção Caderno Especial do Centro de Estudos Judiciários (Online) Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf

Silva, O. A. S., (2010), *A justa causa de despedimento na perspectiva da teoria do contrato psicológico, Repositório do ISCTE-IUL, <teses & Dissertações> T&D-DM-Dissertações de mestrado* disponível em: <<https//repositório.iscte-iul.pt/hdl.handle.net/10071/3054>> (acesso em Maio de 2022,

Fernandes, A. M. (2014) *"A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei: notas de um 'check-up' periódico", in João Pena dos REIS (coord.), A cessação do contrato de trabalho: aspetos substantivos, Centro de Estudos Judiciários,* Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/a_cessacao_do_contrato_de_trabalho_aspetos_substantivos_mar_2014.pdf (acesso em Março de 2022),

_____(2014), *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Coimbra, Almedina**,**

_____(2012), *Direito do Trabalho*, 16ª ed., Coimbra, Almedina,

_____(2009), *Direito do Trabalho*, 14.ª ed., Coimbra, Almedina,

LEGISLAÇÃO

Nacional

Constituição da República de Moçambique de 2004, com as alterações introduzidas pela Lei n° 1/2018, de 12 de Junho (Lei da Revisão Pontual da Constituição), publicada no Boletim da República n.º 115, I Série, 2.° Suplemento, de 12 de Junho de 2018,

Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n° 47.344, de 25 de Novembro de 1966, tornado extensivo ao Ultramar, através da Portaria n° 22.869, de 4 de Setembro de 1967,

Código de Processo civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 44 129, de 28 de Dezembro de 1961, publicada no Boletim oficial de todas províncias ultramarinas, n.º 168, I série, 5.º Suplemento, de 26 de Dezembro de 1967,

Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, publicada no Boletim da República n.º 31, I Série, de 1 de Agosto de 2007, que revoga a Lei de Trabalho, aprovado pela Lei nº 8/98, de 20 de Julho, publicada no Boletim da República n.º 28, I Série, 2.º Suplemento, de 20 de Julho de 1998,

Portaria n.º 87/70, de 2 de Fevereiro – torna extensivo ao ultramar, com alterações, o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 45497 de 30 de Dezembro de 1963,

Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, publicada no Boletim da República n.º 171, I Série, de 30 de Agosto de 2018 (Aprova o Regime Jurídico da organização, Composição, Funcionamento e Competências do Tribunal de Trabalho),

Estrangeira

Código de Trabalho de Portugal,

Estatuto de los Trabajadores foi aprovado pelo DL nº 2 /2015, de 23 de outubro.