



EDSON BONDE
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

A Providência Cautelar De Suspensão De Despedimento¹

A reintegração como efeito da declaração da suspensão do despedimento

Sobre a epígrafe de **Impugnação do Despedimento**, o legislador patrio prévio no n.º 4 do artigo 76.º da lei de trabalho, lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, a figura da Providência cautelar de Suspensão de despedimento.

Igual previsão, estatuição e tramitação consta dos artigos 38.º a 42.º todos da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, republicada pela Lei n.º 4/2021, de 21 de Maio, com a epígrafe, **Providência cautelar de impugnação de despedimento**.

Nos termos do n.º 4 do artigo 76.º da Lei do trabalho, na pendência ou como preliminar da acção de impugnação de despedimento (acção principal), pode ser requerida a providência cautelar de suspensão de despedimento, no prazo de 30 dias a contar da data da cessação do contrato. Acresce o n.º 5 do mesmo artigo, que por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagar a indemnização ao trabalhador calculada nos termos do número 2 do artigo 139.º da Lei do trabalho.

A providência cautelar de suspensão de despedimento é julgada procedente pelo tribunal se, ponderadas as circunstâncias houver probabilidade forte e séria de ilicitude do despedimento, designadamente quando o juiz conclua (i) *pela provável inexistência de processo disciplinar*; (ii) *pela nulidade insuprível do Processo Disciplinar*; (iii) *que o despedimento se fundou na discriminação baseada no género, em motivos políticos, ideológicos, religiosos e noutras formas de discriminação previstas na lei*, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º e do n.º 2 artigo 40.º da Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, republicada pela Lei n.º 4/2021, de 21 de Maio.

¹ Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, republicada pela Lei n.º 4/2021, de 21 de Maio



Pese embora no nº 3 do artigo 38º e no nº 2 do artigo 40º da lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, actualizada pela lei nº 4/2021, de 21 de Maio, o legislador faça referência de forma tímida ao despedimento colectivo, permitindo a aplicação da Providência Cautelar de Suspensão de Despedimento, nesta modalidade do despedimento, entendemos que há necessidade de igualmente determinar quais elementos fariam com que a Providência Cautelar de Suspensão de Despedimento Colectivo fosse julgada procedente pelo tribunal, até porque a tramitação do processo de despedimento colectivo é distinta do despedimento individual.

É nossa opinião que nos casos de despedimento coletivo previstos no artigo 143º da Lei do trabalho, a providência cautelar de suspensão de despedimento será julgada procedente pela provável inobservância das formalidades constantes do artigo 144.º da mesma lei, colmatando a omissão normativa, para este caso em concreto, com as necessárias adaptações.

Ainda na mesma linha de raciocínio, discussões jurisprudências² tem havido sobre a questão dos requisitos da providência cautelar de despedimento, previstos no nº 1 do artigo 40º da Lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, actualizada pela lei nº 4/2021, de 21 de Maio, mormente a questão de saber se o legislador impõe como condição da suspensão do despedimento, a alegação e prova dos factos integradores do designado perigo de insatisfação do Direito (*periculum in mora*), ou seja, dos factos demonstrativos do perigo que resulta da demora, da lesão grave e de difícil reparação, a que está sujeito o processo principal e que a providência, de forma célere, irá cautelar, e a adequação da providência para conjurar o perigo, ou seja, a verificação clara e objectiva de que com o preenchimento dos primeiros dos requisitos (*fumus bonis iuris* e *periculum in mora*), está sim demonstrada a importância da procedência da Providência cautelar.

² Vide o Acórdão do TRP de 28.06.2010 (proc. n.º 168/10) e Acórdão do TRP de 23.03.2015 (proc. n.º 645/14). Em sentido contrário, Vide o Acórdão do TRC de 21.06.2011 (proc. n.º 111/11.7JCBR.C1) – todos disponíveis em www.dgsi.pt. citado por Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, pagina 42.



Entendemos que este último requisito, *adequação da providência para conjurar o perigo*, se quer deveria ser elemento a considerar, uma vez que existem dúvidas sobre a sua aplicação até mesmo para o tribunal, *pois quase nunca se justifica em quê o mesmo consiste e como ele se materializa na procedência ou não da Providência Cautelar de suspensão do despedimento*.

Aliás, é igualmente entendimento unânime na jurisprudência que no requisito perigo de insatisfação do Direito (*periculum in mora*), não existe a necessidade da sua alegação. Apesar da providência cautelar de suspensão de despedimento ter este elemento característico, esse perigo de insatisfação do Direito é consequência própria da natureza do objeto da providência e dos interesses que ela visa acautelar³.

Outrossim, a constituição pátria no artigo 84º conjugado com nº 2 do artigo 85º, consagra o direito constitucional à segurança no emprego, o despedimento ilícito, quer seja ele individual ou colectivo viola esse direito constitucional, violação essa que acrescida à situação de subordinação jurídico-económica do trabalhador para com o empregador justificam, a necessidade de celeridade na reparação (provisória) desse direito, incompatível com a demora da ação principal.

Portanto, estará assegurada a procedência da suspensão do despedimento, não havendo a necessidade de exigir ao trabalhador a alegação e demonstração adicionais do *periculum in mora* na efetivação do direito, desde que verificados e cumpridos quanto a nós: (i) o requisito da aparência da realidade do direito invocado; (ii) provável inexistência de processo disciplinar; (iii) pela nulidade insuprível do Processo Disciplinar, nos termos da alínea a) do nº 1 e nº 2 do artigo 40º da lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, Actualizada pela lei nº 4/2021, de 21 de Maio.

³ Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, paginas 41 e 42.



Entendemos igualmente que o requisito que consta da alínea c) do nº 2 do artigo 40º da lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, Actualizada pela lei nº 4/2021, de 21 de Maio, “o despedimento se fundar na discriminação baseada no género, em motivos políticos, ideológicos, religiosos e noutras formas de discriminação previstas na lei”, embora previsto na lei, na tem aplicação no âmbito prático, não sendo objecto de discussão nas lides e muito menos causa de fundamento das decisões dos tribunais para decretação da providência.

Ainda que este requisito nasça, quanto a nós, dos artigos 55º nº 1 e 75º ambos da lei do trabalho em vigor, é difícil perceber no âmbito prático, qual é a intenção do legislador laboral ao inclui-lo como um dos elementos para julgar procedente a providência, sendo que os outros requisitos tem se demonstrado suficientes e eficazes, a provisoriedade e sumariada da providência cautelar.

A Providência cautelar de suspensão do despedimento tem como efeito o afastamento provisório da eficácia extintiva da declaração de despedimento até à decisão na acção principal de impugnação do despedimento.

Desta forma, a decisão proferida no âmbito da providência cautelar implica uma reposição do vínculo contratual com eficácia retroativa à data do despedimento, ou seja, a decisão cautelar tem, efeitos para o passado, desde a data do despedimento, pois que obriga o empregador a pagar as retribuições que se venceram desde então.

Decretada a suspensão do despedimento tudo se passa, ou deverá passar, como se ele não tivesse existido, ficando a relação jurídico-laboral em situação idêntica à que se encontrava antes do despedimento, readquirindo o trabalhador todos os seus direitos laborais, nomeadamente o direito a ser reintegrado e tudo se passando, ou devendo passar, como se não tivesse sido despedido⁴.

⁴ Idem



O afastamento provisório da eficácia extintiva da declaração de despedimento determinada pela decisão judicial que determinou a suspensão do despedimento implica a obrigação de retoma do contrato de trabalho. Assim, o empregador não fica apenas obrigado ao pagamento da retribuição vencida e que se for vencendo, mas também a executar os demais deveres inerentes à posição contratual que ocupa.

A consequência da procedência do procedimento cautelar de suspensão do despedimento é, pois, a obrigação de manutenção provisória do contrato com cumprimento, não apenas a obrigação do pagamento das retribuições vencidas e que se forem vencendo ao trabalhador, mas de todos os outros deveres que ele imponha, nomeadamente a verificação da reintegração enquanto cumprimento da obrigação de readmissão no trabalhador no estabelecimento da empresa⁵.

O legislador consagrou, no artigo 41.º da Lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, republicada pela Lei nº 4/2021, de 21 de Maio, que “A decisão sobre a suspensão tem força executiva relativamente às retribuições em dívida, devendo o empregador, até ao último dia de cada mês, juntar documento comprovativo do seu pagamento”.

Quanto a este ponto, levanta-se a questão de saber se a lei, como consequência da prolação de decisão de suspensão, impõe apenas ao empregador o pagamento de retribuições devidas ao trabalhador (à partida) ilicitamente despedido, ou se, para além do pagamento das retribuições devidas, impõe a manutenção do contrato de trabalho com as implicações que este acarreta, nomeadamente quanto aos efeitos da reintegração do trabalhador.

Uma análise literal do texto legal sugere que o legislador terá admitido apenas a imposição ao empregador da liquidação do pagamento das retribuições devidas ao trabalhador por conta do trabalho que este continuaria a desenvolver caso não se tivesse verificado a rutura da relação laboral, admitindo que a reintegração possa não se

⁵ Ibidem



concretizar. Este tem sido o entendimento dominante na jurisprudência e doutrina nacionais e internacionais.

Neste sentido, entende o juiz desembargador CHAMBEL MOURISCO⁶, que a omissão do legislador de qualquer consequência reintegratória como resultado da providência cautelar de suspensão do despedimento é intencional, e que, assim, não se justifica outra obrigação para o empregador para além da imposição indemnizatória prevista legalmente.

Esta interpretação restritiva do preceito legal é partilhada pelo tribunal no **Acórdão do TRL de 15.03.2006**⁷, tendo este decidido que a suspensão do despedimento que elimina provisoriamente a causa de cessação da relação laboral apenas tem força executiva relativamente aos salários vencidos em cada mês. Neste sentido, o empregador encontra-se adstrito à obrigação de pagar os respetivos salários, tal como sucederia se o trabalhador estivesse ainda ao seu serviço.

O entendimento defendido neste acórdão é o que cabe ao empregador, e apenas a este, a iniciativa da prestação de trabalho, ou seja, se o empregador pretender que o trabalhador preste a atividade para a qual foi contratado convoca-o nesse sentido. Caso contrário, sobre o empregador não impenderá qualquer outra obrigação de atuação⁸. Reconhecendo o inegável mérito e razoabilidade dos argumentos acima apresentados, não se pode, contudo, concordar com estas posições, diz a autora em citação, com a qual corroboramos.

⁶ Acórdão do TRE de 10.11.2009 (proc. n.º 149/07.9TTBJA-A.E1), disponível em www.dgsi.pt, citado por Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, pagina 43.

⁷ Acórdão do TRL de 15.03.2006 (proc. n.º 190-2006-4), disponível em www.dgsi.pt, citado por Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, pagina 44.

⁸ Mais jurisprudência se firmou em tal sentido, salientando-se a decisão no Acórdão do TRL de 23-02-2011 (proc. n.º 245/2002-4) e Acórdão do TRP de 17.05.2004 (proc. n.º 0346551), disponível em www.dgsi.pt.



Com efeito, a suspensão do despedimento decretada judicialmente tem como consequência a anulação provisória dos efeitos do despedimento no momento que decorre entre a comunicação do despedimento e a prolação da decisão definitiva pelo juiz na ação principal. Uma vez decretada a suspensão do despedimento, tudo se passa, ou deverá passar, como se este nunca tivesse existido, ficando a relação jurídico-laboral em situação idêntica à que se encontrava antes do despedimento⁹, consequência *ipsis litteris* na nossa legislação laboral.

Assim, por força da decisão final no âmbito cautelar, assegura-se a reposição plena da relação laboral, readquirindo o trabalhador todos os direitos laborais que se lhe oferecem por força do contrato de trabalho, entre eles o direito a ser reintegrado no estabelecimento da empresa como se nunca tivesse sido despedido¹⁰.

Entendemos que o facto de neste preceito se impor à entidade patronal o pagamento das retribuições ao trabalhador cujo despedimento foi suspenso, não significa que o trabalhador não tenha direito à efetiva manutenção do contrato com a inerente reintegração na empresa.

As consequências da procedência do procedimento cautelar de suspensão do despedimento são, não apenas a obrigação do pagamento das retribuições mas também a reintegração do trabalhador.

Concordamos com o entendimento defendido no **Acórdão do TRP de 28.06.2010**¹¹ que no n.º2 do artigo 39.º do CPT para eles, e no artigo no artigo 41.º da lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, actualizada pela lei nº 4/2021, de 21 de Maio, para nós, o legislador apenas teve o intuito de prever que “aceite ou não a entidade patronal os serviços efetivos do seu

⁹ Acórdão do TRC de 17 de Julho de 2008 (proc. n.º 1172/06.6TTCBR-B.C1), disponível em www.dgsi.pt, Apud Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, pagina 44.

¹⁰ Acórdão do TRC de 17 de Julho de 2008 (proc. n.º 1172/06.6TTCBR-B.C1), disponível em www.dgsi.pt, idem.

¹¹ Apud Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, pagina 42.



trabalhador, os salários são devidos desde que foi judicialmente suspenso o despedimento, pois que a partir de tal data o contrato de trabalho retomou a sua plena eficácia".

Na doutrina também ANTÓNIO SANTOS ABRANTES GERALDES, sustenta que "A providência cautelar de suspensão de despedimento constitui uma decisão que implicitamente contém a condenação do requerido no pagamento de determinadas prestações, assim como na prestação de facto ligada à reintegração do trabalhador"¹².

Assim, não se legitima uma interpretação restritiva ou literal do preceituado no artigo 41.º da lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, actualizada pela Lei nº 4/2021, de 21 de Maio, no solo pátrio¹³, uma vez que uma interpretação nesse sentido implicaria a exclusão injustificada de um dos mais importantes efeitos da medida cautelar: a reintegração do trabalhador na empresa.

Admitir que o artigo artigo 41.º da lei nº 10/2018, de 30 de Agosto, actualizada pela lei nº 4/2021, de 21 de Maio, no solo pátrio¹⁴, apenas confere força executiva da decisão de suspensão de despedimento seria retirar o efeito útil desta decisão uma vez que não acarreta a "manutenção de vínculo laboral".

Segundo a autora citada¹⁵, **Conclui-se que a reintegração do trabalhador, apesar de não prevista expressamente na lei é, logicamente, consequência da decisão que decreta o procedimento cautelar de suspensão do despedimento**, e pensamos que igual conclusão é aplicada *ipsis verbis* no nosso ordenamento jurídico.

¹² António Santos Abrantes Geraldes, "Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho, Novo Regime – Decreto-Lei nº 295/2009, de 13 de Outubro", *ob. cit.*, pág.66, *apud*, Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, pagina 45.

¹³ Artigo artigo 39.º, n.º2 do CPT português, *apud* Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015, pagina 45.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ Adriana Campos Oliveria Mourato, A reitegração do trabalhador ilicitamente despedido- aspectos processuais, julho, 2015.