



**UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE**

Faculdade de Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**Admissibilidade da Execução da Entidade Empregadora em Prestação de
Facto: A Reintegração do Trabalhador**

Supervisor: Mestre Abilio Diole

Candidato: Isaías Alson Macia

Maputo

Julho de 2025



UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE

Faculdade de Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**Admissibilidade da Execução da Entidade Empregadora em Prestação de
Facto: A Reintegração do Trabalhador**

Trabalho de Fim de Curso
apresentado à Faculdade de Direito
da Universidade Eduardo Mondlane,
como requisito parcial obtenção do
grau de Licenciatura em Direito,
elaborado pelo licenciando Isaías
Alson Macia sob a orientação do
Mestre Abilio Diole

Maputo

Julho de 2025

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Isaías Alson Macia**, declaro, por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o regulamento para obtenção do Grau de Licenciatura em Direito, vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Sendo este Trabalho resultado do meu esforço pessoal, cujas fontes consultadas para a elaboração encontram-se devidamente indicadas.

O Autor

(Isaías Alson Macia)

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, agradeço a Deus, fonte de toda sabedoria, força e inspiração. Foi Ele quem me sustentou em cada etapa desta jornada, especialmente nos momentos de dúvida, cansaço e desafio. A minha gratidão é imensa, pois, sem a Sua graça, este trabalho não teria sido possível.

Agradeço profundamente a todo o corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, pelos valiosos conhecimentos transmitidos ao longo do meu processo de formação, que foram fundamentais para a concretização deste trabalho.

À minha mãe, pelo amor e apoio incondicional durante toda a caminhada, pelos grandes sacrifícios que me permitiram chegar até aqui. Amo-te muito, mãe, e agradeço-te profundamente por tudo. Dirijo igualmente os meus agradecimentos ao meu pai, pelo apoio constante e encorajador durante todo o percurso.

À minha tia, Helena Langa, que foi um verdadeiro anjo na minha vida ao longo desta caminhada. O seu amor, cuidado e generosidade foram essenciais para que pudesse alcançar este objetivo.

Aos meus irmãos Aninho, Edna e Paula agradeço o companheirismo e o apoio incondicional, estando sempre ao meu lado nos bons e maus momentos. Estendo também o meu reconhecimento à minha cunhada Elma, à minha avó Paula e a todos os meus sobrinhos, que são uma força constante na minha vida.

Aos meus amigos e colegas Jaime Manhiça, Juscelino Domingos, Armindo Júnior, Felex Come e Euclides Vilanculos manifesto o meu apreço mais sincero. Obrigado por estarem comigo em todos os momentos desta caminhada, por me ajudarem a sarar as mágoas nas horas difíceis e por partilharmos juntos as alegrias e os desafios.

Gostaria ainda de agradecer ao mestre Isalcio Zelio pela brilhante preparação que me proporcionou para o ingresso na universidade, assim como a todos os meus companheiros da preparação, cuja companhia tornou este percurso mais leve e motivador.

Em especial, deixo o meu sincero agradecimento ao meu supervisor, Abílio Diole, por ter aceite orientar este trabalho. Foi uma honra contar com a sua orientação, dada a sua reconhecida autoridade no âmbito do Direito. Agradeço-lhe pela paciência, dedicação e apoio constantes ao longo de todo este processo.

EPÍGRAFE

*Mas aqueles que esperam no Senhor
renovam as suas forças. Voam alto como
águias; correm e não ficam exaustos, andam
e não se cansam.*

(Isaias 40:31)

RESUMO

O presente Trabalho de Fim de Curso aborda a eficácia das decisões judiciais relativas à reintegração do trabalhador despedido ilicitamente e analisa os desafios práticos inerentes à sua execução coerciva no contexto jurídico laboral moçambicano. A reintegração é reconhecida como a principal medida para a reparação do despedimento ilegal, representando uma prestação de fazer não fungível que visa restaurar o vínculo laboral desde a cessação do contrato. Contudo, a concretização deste direito enfrenta significativos obstáculos, nomeadamente a recusa injustificada do empregador em reintegrar o trabalhador, a substituição automática da reintegração por indemnizações e a alegada inviabilidade material decorrente da extinção do posto de trabalho ou reestruturação empresarial. Além destes, a ausência de previsão legal clara sobre a inviabilidade moral ou relacional do reintegro, aliada à morosidade dos processos judiciais e à insuficiência de mecanismos coercivos eficazes, dificulta a efetivação prática deste direito. Paralelamente, a reintegração impõe um conflito jurídico entre a autonomia privada expressa na liberdade contratual e a intervenção judicial necessária para garantir a proteção do trabalhador, sendo esta uma medida excepcional que limita a liberdade do empregador, mas que se justifica pela necessidade de assegurar a autoridade da coisa julgada e a segurança jurídica no âmbito laboral. Conclui-se que, para que a reintegração seja efetivamente cumprida e proteja os direitos do trabalhador, é imprescindível o reforço dos instrumentos jurídicos e institucionais que assegurem a execução coerciva, bem como uma interpretação rigorosa e equilibrada que contemple as especificidades do contexto moçambicano.

Palavras-chave: Reintegração; Despedimento Ilícito; Execução Forçada; Liberdade Contratual; Segurança Jurídica

ABSTRACT

This dissertation addresses the effectiveness of judicial decisions regarding the reinstatement of unlawfully dismissed workers and analyses the practical challenges involved in its coercive enforcement within the Mozambican labour law context. Reinstatement is recognised as the primary remedy for illegal dismissal, representing a non-substitutable obligation aimed at restoring the employment relationship from the date of contract termination. However, the practical implementation of this right faces significant obstacles, including unjustified employer refusal to reinstate the worker, automatic substitution of reinstatement by compensation, and alleged material impossibility due to job extinction or company restructuring. Furthermore, the lack of clear legal provisions regarding moral or relational impossibility of reinstatement, combined with procedural delays and insufficient effective coercive mechanisms, hinders the practical realisation of this right. At the same time, reinstatement presents a legal tension between private autonomy expressed in contractual freedom and necessary judicial intervention to protect the worker. Although it restricts the employer's freedom, reinstatement is justified by the need to uphold *res judicata* authority and legal certainty in labour relations. It is concluded that for reinstatement to be effectively enforced and protect workers' rights, it is essential to strengthen the legal and institutional instruments that ensure coercive execution, as well as adopt a rigorous and balanced interpretation that considers the specificities of the Mozambican context.

Keywords: Reinstatement; Unlawful Dismissal; Forced Execution; Contractual Freedom; Legal Certainty

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. – Artigo

Al.) – Alínea

Apud – Citado por

CC – Código Civil

CRM – Constituição da República de Moçambique

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código de Processo de Trabalho

Cfr. – Confira

Ibid. – *Ibidem* (a nota anterior é da mesma autoria e obra)

Loc. Cit. – *opus citatum* (na obra citada)

LT – Lei do Trabalho

Ed. – Edição

Pág. – Página

SS – Seguintes

Vol. – Volume

ÍNDICE

Introdução	1
Justificativa do tema	2
Identificação do Problema	2
Hipóteses da pesquisa	2
Objectivos da Pesquisa	3
Objectivo Geral	3
Objectivos Específicos	3
Metodologia.....	4
Modo de citar.....	4
CAPÍTULO I	5
A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR NO DIREITO DO TRABALHO MOÇAMBICANO.....	5
1. Despedimento ilícito do Trabalhador.....	5
1.1 Generalidades sobre o despedimento.....	5
1.2 Formalidades do despedimento	6
1.3 Despedimento ilícito	6
2. Conceito e natureza jurídica da reintegração	7
2.1 A reintegração como consequência do despedimento ilícito.....	9
2.2 Previsão legal da reintegração na Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.....	11
2.3 Excepções legais e limites à reintegração	12
3. A importância da estabilidade no emprego e a função social do contrato de trabalho	14
CAPÍTULO II	15
1. Noções Gerais sobre a Execução Judicial	15
1.1 A Acção Executiva: Requisitos gerais e Fundamentos	17
1.2 Título executivo	17
1.3 Certeza	17
1.4 Exigibilidade.....	19
1.5 Liquidez	20
2. A Execução no Processo do Trabalho.....	20
2.1 Títulos executivos em acção laboral.....	21

3. Os princípios aplicáveis a execução Laboral	22
3.1 A celeridade	22
3.2 Simplicidade	24
3.3 Efectividade	24
4. Regime jurídico da execução no processo de trabalho	25
5. Legitimidade em execução laboral.....	27
Capítulo III.....	28
A EFICÁCIA DAS DECISÕES JUDICIAIS E A POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO COERCIVA DA REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR	28
1. O Princípio da liberdade contratual da relação laboral vs a reintegração coerciva do trabalhador	28
2. Obstáculos práticos a reintegração dos trabalhadores despedidos ilicitamente	31
3. A tensão entre a Liberdade contratual das partes, a boa-fé contratual e o cumprimento forçado da decisão da reintegração do trabalhador.	33
CONCLUSÃO.....	35
RECOMENDAÇÕES.....	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

Introdução

A protecção do trabalhador contra o despedimento arbitrário constitui um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho moçambicano, consagrado na Constituição da República e reforçado pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho). No seu artigo 76, n.º 3, a referida lei consagra a reintegração como consequência jurídica do despedimento ilícito, assegurando ao trabalhador o direito de retomar o seu posto de trabalho, com manutenção da antiguidade e pagamento das remunerações vencidas até ao limite legal. Esta previsão reflecte a importância da estabilidade no emprego como elemento estruturante da relação laboral.

Não obstante a clareza da norma legal e a imperatividade das decisões judiciais, conforme decorre do artigo 214 da Constituição e do artigo 4, n.º 3, do Código do Processo Civil (CPC), a prática revela um cenário diverso: a resistência das entidades empregadoras ao cumprimento das decisões de reintegração tem-se tornado recorrente. Em diversas situações, os empregadores recusam-se a readmitir o trabalhador, optando por oferecer compensações pecuniárias unilaterais, frequentemente sem respaldo legal e à margem da ordem judicial.

Esta realidade levanta uma problemática complexa do ponto de vista jurídico-procedimental, uma vez que a reintegração configura uma prestação de facto de natureza infungível, pessoal e continuada, cuja execução coerciva enfrenta obstáculos relevantes. O Código de Processo do Trabalho (CPT), embora não trate especificamente da execução de prestações de facto, remete para o regime supletivo do CPC, que admite a execução para este tipo de obrigações nos seus artigos 933 e seguintes.

Neste contexto, a presente investigação debruça-se sobre a admissibilidade jurídica da execução coerciva da obrigação de reintegração do trabalhador, perante a recusa da entidade empregadora, à luz do ordenamento jurídico moçambicano. Pretende-se, assim, analisar até que ponto é possível compatibilizar a força vinculativa das decisões judiciais com os limites da liberdade contratual e da autonomia da entidade empregadora, enquanto titular do poder de direcção da actividade laboral.

Justificativa do tema

O presente tema revela-se pertinente pela sua actualidade e relevância prática no contexto jurídico-laboral moçambicano, onde se tem verificado, com frequência crescente, o incumprimento voluntário por parte das entidades empregadoras de decisões judiciais que ordenam a reintegração de trabalhadores ilicitamente despedidos. Esta resistência, para além de fragilizar a autoridade das decisões dos tribunais, compromete a eficácia do direito à estabilidade no emprego e à tutela jurisdicional efectiva.

A escolha do tema justifica-se, ainda, pela necessidade de clarificar os mecanismos jurídicos disponíveis para assegurar a execução de prestações de facto, nomeadamente a reintegração, no âmbito do processo do trabalho, e de compreender em que medida o princípio da liberdade contratual pode ou não ser invocado para justificar o incumprimento de decisões judiciais definitivas.

Ao abordar esta problemática, o trabalho visa contribuir para o debate doutrinário e jurisprudencial sobre a eficácia das decisões laborais, promovendo uma reflexão crítica sobre os limites e possibilidades da execução coerciva no domínio das relações de trabalho.

Identificação do Problema

- *É admissível, à luz do ordenamento jurídico moçambicano, a execução da obrigação de reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, mesmo diante da resistência do empregador e da invocação do princípio da liberdade contratual na relação laboral?*

Hipóteses da pesquisa

- A legislação moçambicana permite a execução coerciva da obrigação de reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, mesmo perante a resistência do empregador, desde que não se verifique a impossibilidade objectiva devidamente comprovada nos termos legais.

- A recusa do empregador em cumprir uma decisão judicial transitada em julgado que determine a reintegração do trabalhador configura violação do dever constitucional de acatamento das decisões dos tribunais, previsto no artigo 214 da Constituição da República de Moçambique.
- A execução coerciva da obrigação de reintegração pode ser promovida com base nas normas do Código do Processo Civil, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 1 do Código do Processo do Trabalho.
- A invocação do princípio da liberdade contratual pelo empregador não constitui, por si só, fundamento bastante para afastar a reintegração judicialmente ordenada, salvo prova inequívoca de impossibilidade objectiva nos termos do n.º 5 do artigo 76 da Lei do Trabalho.
- A dificuldade prática de execução das obrigações de reintegração deve ser interpretada à luz da protecção reforçada ao vínculo laboral, como expressão do princípio da estabilidade no emprego, devendo os tribunais privilegiar soluções que garantam a efectividade dos direitos do trabalhador.

Objectivos da Pesquisa

Objectivo Geral

Analisar a admissibilidade jurídica da execução coerciva da obrigação de reintegração do trabalhador ilicitamente despedido face à resistência do empregador e ao princípio da liberdade contratual.

Objectivos Específicos

- Examinar o enquadramento legal da reintegração do trabalhador no Direito do Trabalho moçambicano, à luz da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto;
- Identificar os fundamentos constitucionais e processuais que sustentam a obrigatoriedade do cumprimento das decisões judiciais;
- Avaliar os mecanismos de execução judicial disponíveis para a concretização de prestações de facto, com ênfase na reintegração laboral;

- Reflectir sobre os limites da liberdade contratual no contexto da relação laboral e da função social do contrato de trabalho;
- Propor soluções jurídicas que reforcem a efectividade da protecção jurisdicional do trabalhador e a autoridade das decisões judiciais em matéria de reintegração.

Metodologia

Para a elaboração deste trabalho, utilizamos o método de pesquisa bibliográfica, que consistiu na busca de manuais, que versam sobre a matéria, como também pela jurisprudência acerca do tema do presente trabalho. Lançou-se mão, ainda, à pesquisa de alguns artigos científicos, para servir de alicerce ao trabalho e outras fontes documentais pertinentes ao tema em estudo.

O método dedutivo foi, igualmente, utilizado neste trabalho, na medida em que se trouxeram argumentos gerais sobre o tema e, por fim, apresentamos uma conclusão particular sobre o mesmo.

Quanto à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois admite que todas as evidências e dados relevantes para a formulação de conclusões e recomendações provenientes da doutrina, da legislação e da jurisprudência, sejam tidos em consideração.

Modo de citar

Para a feitura do presente trabalho, fez-se um prévio estudo às normas da *Associação brasileira de normas técnicas e à Norma Portuguesa 405* sobre informação e documentação, tendo adoptado o modo de chamamento denominado **referência em notas de rodapé**, que consiste em apresentar as citações sob a forma de referência na parte de rodapé da página correspondente.

CAPÍTULO I

A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR NO DIREITO DO TRABALHO MOÇAMBICANO

1. Despedimento ilícito do Trabalhador

1.1 Generalidades sobre o despedimento

O despedimento constitui uma das formas da cessação da relação laboral senão de resolução do contrato de trabalho¹. Contudo a sua aplicação não se faz de forma arbitrária, pois o mesmo constitui umas das sanções laborais² aplicável em virtude de um *“comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”*³⁻⁴

O legislador dispõe no n.º 1 do artigo 66 que a aplicação da sanção de despedimento deve ser precedida de previa instauração do processo disciplinar que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado, a eventual resposta do trabalhador e o parecer do órgão sindical dentro do prazo legalmente estabelecido no artigo 70 da LT. O Despedimento ocorre pela verificação da justa causa definidas como *“circunstâncias graves que impossibilitem, moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual”*⁵ a significar que a justa causa do despedimento pressupõe a existência dos elementos seguintes: um elemento subjectivo, consistente na conduta culposa do trabalhador, seja ela uma acção ou uma omissão; um elemento objectivo, consistente na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho; o nexo de causalidade entre os dois elementos subjectivo e objectivo.

¹Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho – 3ª Ed, Almedina, 2012, pag. 381

² Cfr. Alinea f) do n. 1 do artigo 64 da LT.

³Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho – op. Cit. 3ª Ed, Almedina, 2012, pag. 388.

⁴ No mesmo sentido vai o legislador no artigo 69 da LT.

⁵ Cfr. artigo 138 da LT

1.2 Formalidades do despedimento

O procedimento disciplinar é uma exigência legal indispensável à validade do despedimento por justa causa. Este não pode ser aplicado de forma arbitrária, sendo necessário observar uma sequência de actos formais que assegurem ao trabalhador o direito à defesa e ao contraditório. Trata-se, essencialmente, de uma limitação ao poder sancionatório do empregador, visando garantir a legalidade, a razoabilidade e a proporcionalidade da sanção aplicada⁶.

Nos termos do artigo 66 da Lei do Trabalho moçambicana (Lei n.º 13/2023), qualquer sanção, excepto a advertência, só pode ser aplicada mediante instauração prévia de procedimento disciplinar que inclua a notificação do trabalhador, a nota de culpa com descrição dos factos, e a concessão de um prazo razoável para resposta escrita, e o parecer do órgão sindical⁷. O artigo 70 do mesmo diploma complementa este regime, determinando a audição da comissão sindical ou, na sua ausência, da associação representativa⁸.

Como adverte António Monteiro Fernandes, o procedimento disciplinar “*não visa apurar imparcialmente uma verdade material, mas sim fundamentar uma decisão de parte, a decisão disciplinar, sendo expressão da convicção do empregador sobre os factos*”⁹. Ainda que tenha essa natureza unilateral, deve obedecer a regras mínimas de legalidade e boa-fé, sob pena de nulidade do despedimento¹⁰.

1.3 Despedimento ilícito

O despedimento ilícito ou ilicitude do despedimento *Corresponde ao valor negativo que afecta o despedimento, quando o mesmo é decretado fora dos pressupostos estabelecidos na lei, ou em desrespeito dos procedimentos nela estabelecidos, e que se concretiza no direito*

⁶ Ver **Sovendas**, “O processo disciplinar em Moçambique”, disponível em: <https://sovendas.co.mz/blog/processo-disciplinar-em-mocambique>

⁷ Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho de Moçambique, art. 66. n.º 1.

⁸ Idem, art.º 70.

⁹ MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do Trabalho*. 19.ª ed., Almedina, 2009, p. 668.

¹⁰ Cfr. **Ilídio Macia**, “Divulgação da Lei do Trabalho”, disponível em: <https://ilidiomacia.blogspot.com/2007/10/divulgao-da-lei-do-trabalho.html>

*atribuído ao trabalhador de promover a suspensão e a impugnação judicial desse despedimento*¹¹.

O despedimento ilícito, definido pelo n.º 1 do artigo 75.º da Lei do Trabalho, refere-se a situações de cessação do contrato sem justa causa, em violação de normas formais ou direitos laborais¹². Nos termos do artigo 76.º, n.º 3, essa declaração judicial implica a reintegração obrigatória do trabalhador no seu posto, com manutenção da categoria, antiguidade e pagamento das remunerações vencidas até ao limite de seis meses¹³. Alternativamente, e só por opção expressa do trabalhador ou por inviabilidade objetiva comprovada, pode ser substituída por indemnização conforme n.º 5 do mesmo artigo¹⁴.

2. Conceito e natureza jurídica da reintegração

A palavra *reintegrar* provém do latim *redintegrare*, combinação de *re-* (“de novo”) e *integer* (“íntegro, completo”), significando literalmente “restaurar à condição intacta anterior”. A expressão jurídica latina *restituere in integrum* reforça esta noção de retorno pleno a um estado anterior, sem alterações¹⁵.

Segundo o Dicionário Houaiss¹⁶, reintegrar significa “*restabelecer alguém na posse de um bem ou de um emprego de que foi privado*”. O Dicionário Aurélio¹⁷ define-o por “*restabelecer alguém na posse de um bem, de um emprego que lhe fora retirado*”. Ambos acentuam a dimensão restauradora do termo, aplicável às relações de trabalho.

No plano jurídico, Plácido e Silva¹⁸, no *Vocabulário Jurídico*, descreve reintegração como o “*acto administrativo ou judicial que repõe alguém em cargo ou função da qual foi afastado, com todas as vantagens e garantias a que tinha direito, como se jamais tivesse deixado*”.

¹¹ Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho* – 3ª Ed, Almedina, 2012, pag. 403

¹² Lei n.º 13/2023, de 25 de agosto – Lei do Trabalho, art. 75.º.

¹³ Idem, art. 76.º, n.º 3.

¹⁴ Idem, art. 76.º, n.º 5.

¹⁵ Cf. Origem da palavra reintegração. Disponível em: <https://origemdapalavra.com.br/palavras/reintegracao/> . Acesso em: 23 jul. 2025.

¹⁶ *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Objectiva, p.2.419.

¹⁷ *Novo Aurélio Século XXI – o dicionário da língua portuguesa*. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999, p.1.734.

¹⁸ *Vocabulário Jurídico*. Vol. IV. 10ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p.81.

de os exercer. Importa referir que esta reinstalação funciona sem prejuízo de quaisquer direitos adquiridos”.

O Dicionário Houaiss¹⁹ já explicita a concepção ligada ao campo trabalhista, a descreve como o *“retorno do empregado ao seu emprego, do qual foi afastado, conta o tempo de afastamento como de serviço, com direito aos salários correspondentes”*.

A sentença judicial que declara ilícito o despedimento acarreta, como consequência natural, a reintegração prevista expressamente na Lei do trabalho, que restabelece o vínculo ao posto e o pagamento limitado a seis meses de remunerações vencidas²⁰.

A doutrina portuguesa, com forte influência no Direito moçambicano, sustenta que a reintegração visa *“[...] repor em funcionamento o mecanismo do contrato”*²¹, afastando a ilicitude da interrupção da relação laboral e não criando uma obrigação autónoma de natureza patrimonial. Como afirma António Monteiro Fernandes *“O sentido da condenação na reintegração é remover a causa juridicamente inadequada da interrupção das relações contratuais [...] repor em funcionamento o mecanismo do contrato”*²². Pedro Furtado Martins²³ complementa ao referir que *“O direito à reintegração [...] traduz-se no direito à conservação do ‘posto de trabalho’, isto é, na salvaguarda da sua posição contratual”*

Relativamente à natureza jurídica da reintegração, cumpre dizer que a reintegração se configura como uma obrigação de fazer, ou seja, uma prestação de facto positiva, que exige uma acção específica (reintegração do trabalhador), por parte do empregador. Este tipo de obrigação distingue-se das obrigações de dar (entrega de coisas), pela sua infungibilidade e pelo carácter *intuitu personae*, o que a torna não delegável e não substituível por mera compensação monetária²⁴.

¹⁹ Dicionário Houaiss da língua portuguesa. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001., p. 2.419

²⁰ Cfr. n.º 3 do artigo 76 da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto

²¹ MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do Trabalho*. 11.ª ed. Coimbra: Almedina, 2002, pp. 546–548.

²² MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do Trabalho*, 14.ª ed., Almedina, 2006 p. 604 ss; 16.ª ed., 2012; 22.ª ed., 2023

²³ FURTADO MARTINS, Pedro. *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2.ª ed. (Cascais: Principia, 2017, p. 170 e ss)

²⁴ Chronique de droit du travail (1re partie) – Actu-Juridique.fr. disponível em: https://www.actu-juridique.fr/social/travail/chronique-de-droit-du-travail-1re-partie/?utm_source

Eros Roberto Grau²⁵ afirma, em estudo sobre obrigações de fazer, que a reintegração é “*prestação de execução específica, decorrente do vínculo contratual laboral, e não meramente abstrata*”. Isso reforça o seu carácter coercível via execução forçada, salvo impedimento jurídico ou material invocado pelo empregador.

Não obstante os desafios práticos da execução coercível desta obrigação, a sua eficácia é reforçada pelo artigo 214 da CRM²⁶, que estabelece a obrigatoriedade do cumprimento das decisões judiciais, e pelo regime de execução de prestações de facto previsto no Código de Processo Civil moçambicano, aplicável subsidiariamente ao processo laboral por força da al. a) do n.º 3 do CPT, que dispõe o seguinte: nos casos omissos recorrer-se-á, sucessivamente, à legislação processual comum, Cível ou Penal, que directamente os previna.

2.1 A reintegração como consequência do despedimento ilícito

Para compreender plenamente a reintegração, é essencial clarificar se o despedimento ilícito no Direito laboral moçambicano constitui um acto inválido que não produz efeitos extintivos, ou se é apenas ilícito, com eficácia até à sentença que o reconhece como tal.

A doutrina predominante em Portugal, influente em Moçambique, defende a existência de uma estabilidade real do vínculo laboral. Nesse sentido, destaca-se a lição de Pedro Furtado Martins segundo a qual “*a reintegração mais não é do que a declaração judicial de que a relação de trabalho não cessou através do despedimento*”²⁷. Este entendimento é reforçado por Adriana Campos Oliveira Mourato, citando claramente Furtado Martins nos termos seguintes:

Consideramos que o despedimento ilícito corresponde a um acto inválido, isto é, é um acto que não produz o efeito pretendido por quem o

²⁵ (GRAU, E.R., *Obrigações de fazer e o contrato de trabalho*, 2017, p. 112)

²⁶ Constituição da República de Moçambique (2004, com revisão de 2018), art. 214 (Cumprimento obrigatório das decisões judiciais)

²⁷ MARTINS, Pedro Furtado, in “Despedimento ilícito e reintegração do trabalhador”, in *Separata da R.D.E.S.*, ano XXXI, IV, 2ª Série. N.º ¾, 1998, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, págs, 483 a 519; “Despedimento ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva – 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, pag 85 e seguintes; “consequências do despedimento ilícito: indemnização/reintegração, Código do trabalho – Alguns aspectos sociais”, Lisboa, 2003; cessação do contrato de trabalho, 3ª Edição, Principia Editora, caisais, 2012, pag 432 e seguintes.

*emanou: o efeito de extinção da relação laboral. E porque é um acto inválido, o despedimento ilícito não afeta o contrato de trabalho, que continua a vigorar entre as partes, como nunca tivesse sido interrompido*²⁸.

De acordo com estes autores, o despedimento ilícito é inválido (não extingue juridicamente o contrato), subsistindo o vínculo laboral até que seja legalmente anulado, seja nos termos prescritos pelo contrato ou seja nos termos prescritos pela lei.

Em contraste, Pedro Romano Martinez entende que o despedimento ilícito produz efeitos jurídicos de extinção desde a comunicação ao trabalhador “... o despedimento ilícito [...] produz efeitos jurídicos de extinção desde a notificação ao trabalhador”²⁹. Esta perspetiva implica que, após a sentença, existirão dois cenários possíveis: ou celebração de novo contrato ou execução forçada de um vínculo judicialmente restaurado, conflitos não previstos ou suportados pelas normas moçambicanas.

Aceitar a tese da invalidação completa elimina a necessidade de um novo acordo, o vínculo nunca cessou, e reforça a noção de repristinação. Como sublinha Monteiro Fernandes “a reintegração mais não é do que a reposição em funcionamento do mecanismo do contrato, a repristinação dos efeitos deste, quanto ao período anterior à sentença e a afirmação da sua permanência e, portanto, da continuidade futura desses efeitos.”³⁰

Essa ideia é ainda reforçada por autores como António Monteiro Fernandes³¹ e pela doutrina portuguesa predominante, que entendem que: o despedimento ilícito é um acto inválido, sem efeito jurídico de extinção do contrato, outrossim, a reintegração funciona como reconhecimento judicial de que o contrato subsiste, com efeitos *ex tunc* consubstanciado assim, a sentença a execução forçada da reintegração, e o pagamento de retribuições intercalares é legalmente prevista e possível.

²⁸ MOURATO, Adriana Campos de Oliveira, Julho, 2025, A reintegração do Trabalhador Ilicitamente despedido – Aspectos Processuais, p.12, disponível no sítio da Universidade Católica, <https://repositorio.ucp.pt/>

²⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 2013, 6ª Edição, IDT, Almedina, pag. 945 e seguintes e “Apontamentos sobre a cessação do Contrato de Trabalho, A luz do Código do Trabalho” Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2005, pag 129

³⁰ MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do Trabalho*. 15.ª ed. Coimbra: Almedina, 2023, p. 720

³¹ FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, Almedina, 18ª ed, p. 570.

Na prática, tal como o acórdão do Tribunal da Relação do Porto³² sublinha, a declaração judicial implica que *“tudo se passa como se o contrato sempre se tivesse mantido em vigor”*, sendo vedada a extinção do vínculo sem uma declaração judicial contrária.

No Direito laboral moçambicano, seguindo uma tradição lusófona de estabilidade real, o despedimento ilícito deve ser considerado um acto inválido, sem eficácia extintiva. A sentença que declara essa ilicitude constitui uma declaração de existência do vínculo, produzindo efeitos retroactivos. *“A reintegração mais não recai sobre novo contrato, mas concretiza a continuidade do vínculo originário, podendo apenas ser substituída por indemnização se comprovada uma impossibilidade objetiva de reintegração”*³³.

2.2 Previsão legal da reintegração na Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

A reintegração do trabalhador despedido ilicitamente encontra-se prevista no artigo 76, n.º 3, da LT³⁴. De acordo com este preceito legal, *“sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e pagas as remunerações vencidas desde a data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade.”* Esta disposição visa assegurar a protecção do trabalhador contra despedimentos arbitrários ou injustificados, reforçando o princípio da estabilidade no emprego.

A reintegração implica que o trabalhador retorne ao mesmo posto de trabalho que ocupava antes do despedimento, mantendo todos os seus direitos, incluindo a contagem do tempo de serviço, como se o despedimento nunca tivesse ocorrido.

Além disso, a lei garante ao trabalhador o direito a receber as remunerações correspondentes ao período compreendido entre a data do despedimento e a da reintegração, até ao limite de seis meses. Este limite visa equilibrar a protecção do trabalhador com os interesses do empregador, evitando encargos desproporcionados em casos de litígios prolongados.

³²Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 20 de Janeiro de 2017, Prc.4871/14.5T8LOU-A.P, Relator Juiz Desembargador Miguel Baldaia de Moraes, in www.dgsi.pt/jtrp.

³³Acórdão do Tribunal da Relação do Porto – Proc. n.º 126723. Disponível em: <https://jurisprudencia.pt/acordao/126723>. Acesso em: 16 jul. 2025.

³⁴Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

2.3 Excepções legais e limites à reintegração

O artigo 76, n.º 5 da Lei do Trabalho estabelece uma excepção ao princípio da reintegração, ao permitir que o trabalhador, mediante declaração expressa, opte por não ser reintegrado no posto de trabalho, preferindo, em alternativa, o pagamento de uma indemnização. Nos termos da disposição legal, “*por opção expressa do trabalhador [...] o empregador deve pagar indemnização ao trabalhador*”. Esta faculdade legal constitui um limite objectivo à reintegração forçada, reflectindo o reconhecimento da autonomia da vontade do trabalhador, bem como a possibilidade de que, em determinadas circunstâncias, a reconstituição do vínculo laboral se revele inadequada ou indesejado.

Por aqui vê-se que a reintegração, para além de ser a solução-regra no regime dos despedimentos ilícitos, é também o regime supletivo legal³⁵. Coloca-se por este motivo, a possibilidade de a indemnização ser uma alternativa à reintegração, por tanto cumpre aferir se estamos, efectivamente, perante verdadeiras obrigações alternativas.

As obrigações alternativas encontram-se previstas no artigo 543.º do Código Civil e caracterizam-se pela existência de duas ou mais prestações possíveis, de natureza distinta, bastando ao devedor cumprir uma delas, a que vier a ser designada por escolha, para se considerar exonerado da obrigação.

Ora, desde logo se percebe que a reintegração e a indemnização não configuram verdadeiras obrigações alternativas, uma vez que o empregador não se encontra, *ab initio*, vinculado a ambas as prestações, podendo libertar-se com o cumprimento de uma delas. A obrigação de pagar indemnização apenas se constitui, quando o trabalhador manifestar expressamente a sua vontade nesse sentido. Assim, não existe uma vinculação originária e paralela às duas prestações, mas antes uma vinculação primária à reintegração, sendo a indemnização uma possibilidade subsequente e dependente de declaração expressa do credor, o trabalhador.

Pelo exposto, verifica-se que estamos perante uma obrigação simples, cujo objecto é uma única prestação: a reintegração. Contudo, o legislador concedeu ao trabalhador a

³⁵ Cfr. ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, cit., p.213 e PEDRO FURTADO MARTINS, cessação do contrato de trabalho, cit., p.521.

possibilidade de escolher uma prestação distinta, em substituição daquela. Deste modo, em rigor, enquadra-se esta situação na definição de obrigação com faculdade alternativa atribuída ao credor³⁶, a qual se verifica quando o direito do credor recai, originariamente, sobre uma só prestação, já determinada, embora esta possa, nos termos da lei, ser substituída por outra, mediante opção expressa do próprio.

A outra excepção encontra-se do lado do empregador. No mesmo artigo 76 n.º 5 *in medio*, está prevista a possibilidade de este se opor à reintegração e, em substituição, proceder ao pagamento de uma indemnização, desde que se verifiquem circunstâncias objectivas que tornem impossível a reintegração do trabalhador. Trata-se, assim, de uma limitação imposta pela realidade dos factos, reconhecida pelo legislador como fundamento legítimo para afastar a reposição efectiva do vínculo laboral, quando esta se revele, na prática, inexequível.

O afastamento da reintegração depende, acima de tudo, de uma decisão do tribunal nesse sentido, pelo que não basta ao empregador peticionar tal afastamento para que a relação laboral cesse. É necessário que os fundamentos por si apresentados, no sentido de que circunstâncias objectivas impossibilitam o regresso do trabalhador, convençam o tribunal disso mesmo.

Por aqui vê-se que, apesar de a exclusão da reintegração não operar oficiosamente e depender sempre de um acto de vontade do empregador, a cessação do vínculo laboral, por esta via, fica sempre a dever-se a uma decisão judicial. Nesse seguimento, é possível qualificar o facto extintivo como uma resolução jurídica^{37/38}.

Independentemente da qualificação do facto extintivo, a relação laboral cessa com a procedência dos fundamentos e dos pressupostos de aplicação deste regime do artigo 76 n.º 5, que dispõe o seguinte: “*por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas*

³⁶ Neste sentido, Ac. do STJP de 21/02/2006, proc. n.º 05S3639, Sousa Peixoto, ACÁCIO PITA NEGRÃO, “A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento”, cit., p.214 e PEDRO FURTADO MARTINS, cessação do Contrato de Trabalho, cit., p.522

³⁷ No sentido da cessação do vínculo laboral se qualifica como uma resolução invocada pelo empregador, uma vez que a decisão do Tribunal apenas valida a anterior decisão do empregador de cessar o vínculo laboral. *Cfr.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um Trabalhador ilicitamente despedido”, Estudos em homenagem ao Professor António Motta Viegas, 2007, Coimbra, Almedina, p. 286.

³⁸ Neste sentido, *Cfr.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, cit., p.718, BERNARDO LOBO XAVIER., Manual de Direito do Trabalho, cit., p.884 e PEDRO FURTADO MARTINS, Cessação do Contrato de Trabalho, cit., p. 544

impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagar indenização ao trabalhador calculada, nos termos do n.º 2 do artigo 139.º da LT”.

3. A importância da estabilidade no emprego e a função social do contrato de trabalho

O ordenamento jurídico laboral moçambicano valoriza profundamente a estabilidade no emprego, conforme o artigo 85 da Constituição da República de Moçambique (CRM), que consagra a protecção, segurança e higiene no trabalho, e limita o despedimento apenas aos casos e termos definidos por lei. Essa previsão visa impedir a extinção arbitrária do vínculo laboral, conferindo-lhe uma protecção reforçada de natureza constitucional.

A reintegração surge como o mecanismo jurídico privilegiado para restabelecer o vínculo laboral interrompido de forma ilícita. Segundo Pedro Furtado Martins, *“talvez seja de admitir que a tutela reintegratória é a única compatível com a qualificação do direito à segurança no emprego como direito fundamental”*³⁹. Esta solução permite a reposição da relação laboral com os efeitos legais devidos, como se o despedimento nunca tivesse ocorrido.

Contudo, reconhece-se que a reintegração pode ser inviável em situações concretas, como em casos de deterioração das relações pessoais ou em microempresas, sendo nesses casos possível substituí-la por uma indemnização, desde que demonstrada objectivamente a sua impossibilidade. Tal alternativa deve respeitar os limites constitucionais, sob pena de violação do artigo 280.º do Código Civil moçambicano.

Paralelamente, o contrato de trabalho está sujeito à função social dos contratos, princípio que exige o alinhamento entre liberdade contratual e valores fundamentais como justiça, dignidade e bem comum. Farias e Rosenvald observam que *“aqui surge em potência a função social do contrato. Não para coibir a liberdade de contratar, mas para legitimar a liberdade contratual”*⁴⁰.

Assim, o contrato de trabalho deixa de ser apenas expressão da vontade das partes para assumir um papel socialmente relevante, condicionado por princípios constitucionais que garantem o equilíbrio e a justiça na relação laboral.

³⁹ Martins, Pedro Furtado. A Reintegração do Trabalhador Despedido Ilícitamente: A Efetividade da Solução. Universidade de Lisboa, pp. 27–28.

⁴⁰ Farias, Cristiano Chaves de; Rosenvald, Nelson. Curso de Direito Civil: Contratos, vol. 4, 7.ª ed., Salvador: JusPodivm, 2017, pp. 222–223.

CAPÍTULO II

DA EXECUÇÃO LABORAL

1. Noções Gerais sobre a Execução Judicial

A definição do que se deve entender por acção executiva pode ser encontrada na própria Lei. De facto, o legislador teve o cuidado de precisar, de forma clara, aquele conceito. A esse propósito, o n.º 3 do artigo 4º do CPC prescreve o seguinte: “Dizem se acções executivas aquelas em que o autor requer as providências adequadas à reparação efectiva do direito violado”⁴¹. Ainda a propósito da noção de acção executiva, julgamos ser importante conhecer as definições que são apresentadas por alguns processualistas.

Assim para o Conselheiro Lopes Cardoso⁴², a acção executiva é aquela que “*tem por fim exigir o cumprimento de uma obrigação estabelecida em título bastante, ou a substituição da prestação respectiva por um valor igual do patrimonio do devedor*”.

Por seu lado o Prof. Palma Carlos⁴³, embora concorde com a mencionada definição, introduz-lhe uma alteração, substituindo a expressão “*exigir o cumprimento*” por “*efectuar o pagamento*” passando, deste modo, a apresentar a seguinte noção: “acção executiva é a que se destina a efectuar o pagamento de uma obrigação, estabelecida em título bastante, ou a substituir a prestação respectiva por um valor equivalente do património do devedor”

Do nosso ponto de vista, não nos parece muito adequada a opção tomada por este ilustre processualista, uma vez que, embora a obrigação se tenha vencido, continua a haver incumprimento, tendo-se esgotado os meios de levar o devedor a cumpri-la voluntariamente. Havendo, por isso, necessidade de usar o meio jurisdicional para repor os direitos do credor⁴⁴.

Deste modo, a execução surge com vista a exigir-se o cumprimento da obrigação não satisfeita, ainda que esta tenha se vencido, seja no caso da execução para pagamento de quantia

⁴¹ SACRAMENTO, Luís Filipe, CHUZUAIO, Bernardo Bento, Direito Processual Civil, *Acção Executiva e Recursos*. Imprensa Universitaria. Maputo, 2014, p. 1

⁴² Apud SACRAMENTO, Luís Filipe, CHUZUAIO, Bernardo Bento, Direito Processual Civil, *Acção Executiva e Recursos*. Imprensa Universitaria. Maputo, 2014, p. 2.

⁴³ Ibidem, p. 2.

⁴⁴ SACRAMENTO, Luís Filipe, CHUZUAIO, Bernardo Bento, Direito Processual Civil, *Acção Executiva e Recursos*. Imprensa Universitaria. Maputo, 2014, p. 2

certa, como para entrega de coisa certa, bem assim como para prestação de facto. Neste sentido, pode-se dizer que a execução se tem por finalidade exigir o cumprimento de uma obrigação⁴⁵.

A acção executiva se regula pelas disposições gerais e comuns (art.º 45º a 60º e 90º a 95º do CPC, entre outros) e, subsidiariamente, pelas disposições orientadoras do processo declarativo, conforme o disposto pelo citado art.º 801º a 943 do CPC⁴⁶.

Carlos Pedro Mondlane, afirma que “*acções executivas são aquelas em que invocando a falta de cumprimento de uma obrigação constante de documento revestido de especial força probatória (título executivo), o autor (exequente) requer a efectiva reintegração do seu direito ou a aplicação das sanções correspondentes à sua violação. Destinam-se à realização coerciva do direito invocado pelo requerente. Quanto à natureza da obrigação em crise, a execução pode ser para pagamento de quantia certa (art.º 811.º e ss), entrega de coisa certa (art.º 928.º e ss), ou para prestação de facto (art.º 933.º e ss).*”⁴⁷

Na sua acepção mais ampla, e de rara controvérsia, pode afirmar-se que executar consiste em dar concretude a um preceito contido na lei, num contrato ou numa sentença⁴⁸, e realizar uma obrigação⁴⁹, e, em entendimento tranquilo na doutrina, satisfazer uma obrigação devida⁵⁰.

Assim, com maior minúcia, Enrico Tullio Liebman define execução como a “*actividade que tem por finalidade conseguir, por meio do processo e sem o concurso da vontade do obrigado, o resultado prático a que tendia a regra jurídica que não foi obedecida*”⁵¹.

Prevalece, entre os doutrinadores brasileiros, uma segunda corrente, encabeçada pelo próprio Cândido Rangel Dinamarco, que, numa definição mais restrita do que a anteriormente

⁴⁵ SACRAMENTO, Luís Filipe, CHUZUAIO, Bernardo Bento, Direito Processual Civil, *Acção Executiva e Recursos*. Impresa Universitaria. Maputo, 2014, p. 3

⁴⁶ Ibidem, p.3

⁴⁷ MONDLANE, Carlos Pedro, Código de Processo Civil Anotado e Comentad, 2ª ed, Escolar Editora, 2016, p.153.

⁴⁸ DINAMORCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil – Volume IV*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 34.

⁴⁹ DINAMARCO, Cândido Rangel. *Execução Civil*. 8ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 105.

⁵⁰ Assim entendem DIDIER JUNIOR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael; CUNHA, Leonardo José Carneiro da. *Curso de Direito Processual Civil – Execução – Volume 5*. 4ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012, p. 28; WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. *Curso avançado de Processo Civil – Volume 2*, 13ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 44; ASSIS, Araken. *Manual de Execução*. 14 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p. 99, SHIMURA, Sérgio. *Título Executivo*. 2ª ed. São Paulo: Método, 2005, p. 24; GREGO, Leonardo. *O Processo de Execução: Volume I*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 158.

⁵¹ LIEBMAN, Enrico Tullio. *Processo de Execução*. 5 ed. São Paulo: Saraiva. 1986, p. 4

mencionada, conceitua execução como “o conjunto de medidas com as quais o juiz produz ou propicia a satisfação do direito de uma pessoa à custa do património de outra, quer com o concurso da vontade desta, quer independentemente ou mesmo contra ela”⁵².

1.1 A Acção Executiva: Requisitos gerais e Fundamentos

1.2 Título executivo

A execução antes de mais baseia-se num título, no caso, a sentença ou título equiparado conforme artigo 46 do CPC. O título executivo é condição necessária e suficiente e é através dele que está determinado quer o fim quer o limite da acção executiva em apreço.

Nos termos dos arts.º 802 e 803 do CPC, a execução principia com as diligências, requeridas pelo exequente, que se tornem necessárias e se destinem a tornar a obrigação certa, líquida e exigível caso não o seja em face do título executivo.

Em termos gerais, estes três requisitos constituem pressupostos da acção executiva, sem os quais a acção executiva não pode prosseguir. No entanto, José Lebre de Freitas sustenta que “a obrigação exequenda não constitui pressuposto da acção, uma vez que o próprio título executivo já prova a existência da obrigação”⁵³.

Proceder-se-á, de seguida, à análise individual de cada um dos pressupostos cuja verificação é indispensável ao prosseguimento válido da acção executiva.

1.3 Certeza

Com atrás se fez menção, no art.º 802º, do CPC, estabelece-se como condição, para que possa ser intentada a acção executiva, que a obrigação exequenda seja certa⁵⁴.

⁵² DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Procesual Civil – Volume IV. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 32.

⁵³ FREITAS, José Lebre de – *A Acção Executiva* – À Luz do Código de Processo Civil de 2013. 6ª ed. Coimbra. Coimbra Editora S.A., 2014, p. 97.

⁵⁴ SACRAMENTO, Luís Filipe, CHUZUAIO, Bernardo Bento, *Direito Processual Civil, Acção Executiva e Recursos*. Imprensa Universitaria. Maputo, 2014, p. 7

Mas, esta previsão legal obriga a que a mencionada norma tenha de ser interpretada de forma ágil. Pois, quando naquele comando normativo se condiciona a propositura da acção executiva à certeza da obrigação exequenda, o que se está a exigir é que aquela seja certa ou antes da instauração da execução ou que adquira essa característica logo no início da acção⁵⁵.

A obrigação é certa quando se encontre qualitativamente determinada, ainda que se encontre por liquidar ou individualizar. Do título executivo deve constar uma obrigação de prestar determinada ou, pelo menos, determinável através dos elementos por ele fornecidos⁵⁶.

A obrigação considera-se certa quando está concretamente determinada em relação à sua qualidade e se diferencia de todas as outras obrigações. O objecto da prestação deve estar “*perfeitamente delimitado ou individualizado de modo a que se saiba precisamente o que se deve*”⁵⁷.

De acordo com o sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo de 7 de Julho de 1997⁵⁸, a “*certeza da obrigação constitui requisito de exequibilidade intrínseca da pretensão e também do título e, como tal, essa obrigação deve encontrar-se qualitativamente determinada no momento da sua constituição, de forma a diferenciar-se das outras*”.

Nas situações em que se trate de obrigações genéricas de espécie indeterminada ou de obrigações alternativas, consagradas nos artigos 539.º e 543.º do Código Civil, respectivamente⁵⁹,

⁵⁵ Ibidem, p. 7

⁵⁶ MONDLANE, Carlos Pedro, Código de Processo Civil Anotado e Comentado, 2ª ed, Escolar Editora, 2016, p. 813.

⁵⁷ GONÇALVES, Marco Carvalho – Lições de Processo Civil Executivo. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2016, p. 134.

⁵⁸ Vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo nº 854-B/1997.L1.S1 de 7 de Julho de 1997, Relator: Helder Roque. Sumário: “I – A pretensão diz-se exequível quando se encontra incorporada no título executivo, em documento provido de eficácia executiva, isto é, que reúna os requisitos formais e substanciais exigidos por lei para ser considerado título executivo.

II – A certeza da obrigação, enquanto requisito de exigibilidade intrínseca da pretensão, constitui um dos pressupostos da exequibilidade do título, e pressupõe uma prestação que se encontra, qualitativamente determinada, no momento da sua constituição, de forma a diferenciar-se de todas as outras, representando a obrigação alternativa o exemplar típico de incerteza sobre o objeto da prestação.

III – Havendo condenação da oponente no cumprimento da prestação de entrega de coisa, certa e determinada, objeto do requerimento de execução, existe a obrigação exequenda e título executivo, ou seja causa de pedir na execução.”

⁵⁹ Artigo 539º do Código Civil – “Se o objeto da prestação for determinado apenas quanto ao género, compete a sua escolha ao devedor, na falta de estipulação em contrário” e artigoº543 “É alternativa a obrigação que compreende duas ou mais prestações em que o devedor se exonera efetuado aquela que, por escolha, vier a ser designada.

a escolha da prestação ainda está por fazer e, por conseguinte, conclui-se que a obrigação, nestes casos, não é certa.

1.4 Exigibilidade

Quanto à exigibilidade da prestação, este requisito pressupõe que a dívida deve ser de imediato prestada pelo executado. Ocorre quando a prestação se mostra vencida ou o seu vencimento depende, de acordo com estipulação expressa ou com a norma do art.º 777.º, n.º 1 do CC, de interpelação ao devedor⁶⁰.

O vencimento da obrigação é sempre indispensável à sua exigibilidade, mas esta pode precisar de algo mais do que esse vencimento. A falta de decurso do prazo de uma obrigação de prazo certo que tenha sido, ou que se presuma, fixado em benefício do devedor impede o vencimento da obrigação (art.º 779.º do CC), pelo que o devedor não se encontra em mora antes de findar esse prazo (art.º 805.º n.º 2, al. a) do CC).⁶¹

A característica de exigibilidade da obrigação exequenda está intimamente associada ao requisito de exigibilidade de títulos executivos como sentenças judiciais e certo tipo de documentos, que se acham devidamente consagrados nos arts.º 47º, 48º, 49º, 50º, e 51 do CPC.⁶²

Tratando-se de obrigações em que as partes estabeleceram um prazo certo, o decurso desse prazo implica o vencimento da obrigação e, conseqüentemente, esta torna-se exigível sem que seja necessária a interpelação do devedor, conforme dispõe o artigo 779.º do Código Civil⁶³.

Tendo em conta a importância deste requisito, caso tenha sido proposta acção executiva com base num título cuja obrigação é inexigível, e não tenham sido requeridas as diligências necessárias para a tornar exigível, há que ter em conta o disposto no artigo 804 n.º 1 do CPC, e por isso conclui-se que o exequente tem a oportunidade de suprir a falta desse pressuposto.

⁶⁰ MONDLANE, Carlos Pedro, Código de Processo Civil Anotado e Comentado, 2ª ed, Escolar Editora, 2016, p. 814.

⁶¹ Ibidem.

⁶² SACRAMENTO, Luís Filipe, CHUZUAIO, Bernardo Bento, Direito Processual Civil, *Acção Executiva e Recursos*. Imprensa Universitaria. Maputo, 2014, p. 9.

⁶³ GONÇALVES, Marco Carvalho – Lições de Processo Civil Executivo. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2016, p.138.

1.5 Liquidez

Outro elemento essencial na obrigação exequenda é a liquidez. Não obstante a sua importância, a obrigação exequenda pode não ser liquidada na fase introdutória da execução. A liquidação é, nos termos dos art.º 805 e ss do CPC, uma fase do próprio processo, e não preliminar desta⁶⁴.

A liquidez, se traduz no facto de a obrigação se encontrar determinada quanto à sua quantidade⁶⁵. No entanto, a liquidez também abrange as situações em que a obrigação pode ser quantificada e determinada através de simples cálculo aritmético, com base em elementos constantes do título executivo apresentado conforme prevê o legislador no artigo 805 do CPC.

A liquidação da obrigação pode estar, ou não, dependente de uma operação que a lei designa como simples cálculo aritmético e, segundo o disposto no art.º 805.º do Código de Processo Civil, se estiver em causa uma obrigação cuja liquidação dependa de factos jurídicos que se encontram devidamente assentes no título executivo, sem necessidade de averiguar novos factos, o exequente poderá expor, no requerimento executivo, de forma detalhada, os valores correspondentes à obrigação e deverá apresentar um pedido líquido.

Tratando-se de um título judicial, como é o caso de uma sentença condenatória em que o juiz não disponha de todos os elementos essenciais para quantificar o valor da obrigação, a liquidação deve ser realizada mediante incidente de liquidação na própria acção executiva, conforme previsto nos artigos 806 do CPC, do Código de Processo Civil.

2. A Execução no Processo do Trabalho

Vista a noção de execução, bem como suas generalidades importa já estudarmos a execução laboral. A acção declarativa da competência dos tribunais do trabalho engloba sempre as matérias relativas ao contrato individual de trabalho conforme previstas no artigo 28 da Lei 4/2021, de 5 de Maio, contudo, nem todas as acções previstas no referido artigo cabem na

⁶⁴ MONDLANE, Carlos Pedro, Código de Processo Civil Anotado e Comentado, 2ª ed, Escolar Editora, 2016, p. 814

⁶⁵ GONÇALVES, Marco Carvalho – Lições de Processo Civil Executivo. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2016, p.144, utiliza a expressão “quantum debeatur” de modo a definir “liquidez” como uma quantidade facilmente determinável através de uma operação de simples cálculo aritmético baseado em elementos constantes do título executivo apresentado.

execução. Assim tratando-se de acções declarativas em matéria laboral, importam as seguintes sentenças:

1. **De impugnação de despedimento:** cuja finalidade é impugnar a justa causa invocada pela entidade empregadora para a aplicação da medida disciplinar de despedimento e exigir a reintegração do trabalhador ou quando as circunstâncias objectivas impossibilitem, o pagamento da indemnização nos termos previstos na legislação do trabalho;
2. **De impugnação de justa causa da rescisão do contrato de trabalho:** cuja finalidade é impugnar a justa causa invocada pela entidade empregadora ou pelo trabalhador na cessação do contrato de trabalho por rescisão e exigir a reintegração do trabalhador ou, quando circunstâncias objectivas impossibilitem ou tratando-se de impugnação pela entidade empregadora, o pagamento da indemnização nos termos previstos na legislação do trabalho;
3. **Emergente do contrato de trabalho:** cuja finalidade é exigir o pagamento de créditos devido à entidade empregadora pelo trabalhador ou créditos devidos ao trabalhador pela entidade empregadora, entre outros, salários, férias, bónus de desempenho;
4. **De efectivação de direitos emergentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais:** cuja finalidade é a fixação da pensão ou indemnização, consoante os casos previstos na lei, decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional;
5. **Para reparação dos danos não patrimoniais emergentes da relação de trabalho;**
6. **As decisões judiciais provisórias no âmbito dos procedimentos cautelares.** Ex: as suspensões de despedimentos.

2.1 Títulos executivos em acção laboral

Nos termos do Código Processo Trabalho tornado extensivo a todas as províncias ultramarinas pela portaria n.º 87/70 de 16 de Março de 1970, constata-se que o legislador dispõem no artigo 86 que podem servir de base a execução nos tribunais de trabalho os seguinte títulos:

- As sentenças condenatórias proferidas por tribunais do trabalho, permanentes ou arbitrais;
- Os autos de conciliação;

- Os documentos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 46 do Código do Processo Civil, quando sejam exequíveis nos termos do mesmo e versem sobre matéria de competência dos tribunais do trabalho;
- As certidões de contas hospitalares respeitantes a despesas com a observação, internamento ou tratamento das vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, quando vierem acompanhadas de termo de responsabilidade assinado pelo executado;
- As certidões comprovativas da falta de pagamento de quotas respeitantes a seis meses, pelo menos, ou à totalidade da dívida, quando ela disser respeito a menor período de tempo, de joias, multas ou outras importâncias cujo pagamento seja imposto por aplicação de disposições legal, regulamentar ou estatutária, ou por deliberação válida dos corpos gerentes das instituições de previdência, dos organismos corporativos, das juntas disciplinares das ordens;
- Todos os demais títulos a que a lei especial atribua força executiva nos tribunais de trabalho.

A execução no processo do trabalho apresenta características próprias que a distinguem da execução comum, sendo orientada por princípios como a celeridade, a simplicidade e a efectividade, em consonância com a natureza tutelar e social do direito do trabalho.

3. Os princípios aplicáveis a execução Laboral

Os princípios aplicáveis são a celeridade, simplicidade e efectividade, vejamos:

3.1 A celeridade

A celeridade processual constitui um elemento essencial à autonomia do Processo do Trabalho em relação ao Processo Civil, pois responde às necessidades específicas dos trabalhadores vulneráveis e à preservação da paz social. Como assinala Raul Ventura, são *“constantes as referências doutrinárias à exigência de celeridade” e essa exigência é justificada pelas necessidades do trabalhador e pela urgência de evitar que a demora na resolução dos litígios leve à sua reprodução e coletivização*⁶⁶.

⁶⁶ Raul Ventura, *Princípios Gerais do Direito Processual do Trabalho*, Lisboa: s.n., 1964, p. 35–36.

Esta visão foi acolhida pelo Tribunal Constitucional de Portugal, que reconhece a “*especial celeridade e economia processual exigida no processo de trabalho*” como fundamento para a diferenciação deste ramo em relação ao processo civil⁶⁷.

A celeridade, porém, não se reduz à fixação de prazos mais curtos. Como defendem Paula e Hélder Quintas, o princípio da celeridade exige também uma efetiva simplificação da tramitação processual, o que implica a eliminação de atos desnecessários e o reforço da utilidade prática dos atos mantidos⁶⁸. Na mesma linha, Isabel Alexandre sublinha que a agilidade do processo laboral decorre da sua natureza e do interesse público envolvido na sua rápida resolução⁶⁹.

Além disso, o processo do trabalho expressa igualmente o princípio da economia processual, o qual exige que o processo contenha apenas os actos e formalidades indispensáveis ou úteis⁷⁰. Este princípio foi acolhido pelo Supremo Tribunal de Justiça português, que, no acórdão de 12 de Março de 2009, afirmou que “um dos princípios que presidem às normas processuais é o da economia processual, entendida esta como a proibição da prática de actos inúteis”⁷¹.

A doutrina moçambicana também reforça esta abordagem. Para Timbane, citado por Carlos Mondlane, a economia processual consiste na busca do melhor resultado com o menor dispêndio possível, evitando-se a prática de atos desnecessários. Ele observa ainda que a celeridade deve ser entendida como a tentativa de uma rápida solução do litígio, de forma eficaz e eficiente.⁷²

O princípio da celeridade, portanto, estabelece que os atos processuais devem ser realizados de maneira rápida e eficaz, sem prejuízo da segurança jurídica e do devido processo

⁶⁷ Tribunal Constitucional de Portugal, Acórdão n.º 240/2004, de 4 de Junho. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/2218685/acordao-240-2004-T-de-4-de-junho>. Acesso em: 12 jul. 2025.

⁶⁸ Paula Quintas; Hélder Quintas, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2015, p. 298.

⁶⁹ Isabel Alexandre, *Princípios Gerais do Processo do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 397.

⁷⁰ Raul Ventura, *Princípios Gerais do Direito Processual do Trabalho*, Lisboa: s.n., 1964, p. 36.

⁷¹ Supremo Tribunal de Justiça (Portugal), Acórdão de 12 de Março de 2009, Processo n.º 08P3168. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>. Acesso em: 12 jul. 2025.

⁷² Apud, MONDLANE, Carlos, *Código de Processo Civil anotado e comentado*, 2. ed., Quelimane: Escolar Editora, 2016.

legal⁷³. A Enciclopédia Jurídica da PUC-SP acrescenta que a demora na prestação jurisdicional constitui um vício grave, especialmente na justiça laboral, onde os créditos discutidos possuem natureza alimentar e impacto direto sobre a subsistência do trabalhador⁷⁴.

Por fim, Marinoni e Arenhart enfatizam que o próprio direito de acesso à justiça pressupõe uma tutela jurisdicional tempestiva e efetiva. A morosidade excessiva conduz à frustração dos cidadãos e ao descrédito das instituições judiciais⁷⁵.

3.2 Simplicidade

O princípio da simplicidade impõe que os actos processuais no âmbito laboral sejam conduzidos pela via mais descomplicada possível, evitando formalismos e burocracias desnecessárias. Este princípio visa assegurar o acesso efectivo à justiça e complementar o princípio da celeridade, essencial quando o trabalhador se encontra em posição de vulnerabilidade.

Em síntese, o princípio da simplicidade é um pilar do sistema laboral judicial moçambicano. Ao simplificar procedimentos, facilita o acesso à justiça efetiva, sobretudo para trabalhadores sem formação jurídica, ao mesmo tempo que reforça a eficiência do sistema e respeita os direitos constitucionais ao devido processo legal e à segurança jurídica.

3.3 Efectividade

A efetividade da norma jurídica refere-se à sua capacidade de produzir efeitos concretos, em vez de meramente abstratos. Uma norma é considerada efetiva quando é, de facto, cumprida pelos seus destinatários e materializa os resultados que prevê⁷⁶.

Como destaca Leonardo Carneiro Cunha, “a efetividade relaciona-se com o cumprimento das normas jurídicas; uma norma é efetiva quando é cumprida por seus

⁷³ “O princípio da celeridade processual”, *Modelo Inicial – Matérias de Direito Trabalhista*. Disponível em: <https://modeloinitial.com.br/materia/trabalhista-principios-direito-processual-trabalho>. Acesso em: 12 jul. 2025.

⁷⁴ Enciclopédia Jurídica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/26/edicao-1/celeridade-processual>. Acesso em: 12 jul. 2025.

⁷⁵ Luiz Guilherme Marinoni; Sérgio Cruz Arenhart, *Curso de Processo Civil*, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 112

⁷⁶ Conceito de efetividade: norma produz efeitos concretos quando cumprida. *Janguê Diniz*, “A efetividade das normas jurídicas...”, *JanguêDiniz.com.br*, acesso em 12 jul. 2025.

destinatários. A efetividade constitui uma medida de concretização dos efeitos previsto na norma”⁷⁷. Esta definição sublinha que não basta a existência formal da norma, é fundamental que ela se concretize na realidade.

O princípio da efetividade no processo encontra expressão na célebre frase de Giuseppe Chiovenda: “*o processo deve dar, tanto quanto possível, praticamente, a quem tem um direito, tudo aquilo, e exactamente aquilo, que tem direito a obter*”⁷⁸. Cândido Rangel Dinamarco reforça esse entendimento ao citar Chiovenda em *A Instrumentalidade do Processo*, aludindo à necessidade de que o processo produza eficácia real.

4. Regime jurídico da execução no processo de trabalho

A competência para a execução no âmbito do processo laboral moçambicano está claramente estabelecida na Lei n.º 4/2021, de 5 de Maio, que altera e republica a Lei n.º 10/2018, criando e regulamentando os tribunais de trabalho. Nos termos do art.º 7.º, n.º 1, cabe expressamente aos tribunais de trabalho “*executar as decisões proferidas por estes*”⁷⁹. Complementarmente, o art.º 12.º, alínea k), consagra que esses mesmos tribunais têm competência para “*conhecer e julgar as execuções fundadas nas suas decisões ou em títulos executivos*”, ressalvadas as competências conferidas a outros tribunais⁸⁰. Esta estrutura legal assegura uma jurisdição laboral especializada e completa, que abrange igualmente a fase executiva.

O regime jurídico que regula a execução laboral actual em Moçambique assenta nas Portarias n.º 87/70 e n.º 10 698/1944. O art.º 86.º, alínea a), da Portaria de 1944 estabelece como título idóneo para execução a “*sentença condenatória*” proferida pelos tribunais de trabalho, sejam permanentes ou árbitros⁸¹. Já o art.º 95.º, n.º 1, prevê que a execução de títulos diversos,

⁷⁷ CUNHA, Leonardo Carneiro. “A previsão do princípio da eficiência no projecto do novo CPC brasileiro.” *Revista de Processo*, n. 233, p. 67, jul. 2014.

⁷⁸ CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1954, t. I, p. 53; apud DINAMARCO, Cândido Rangel. *A Instrumentalidade do Processo*. 15.ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 320.

⁷⁹ Moçambique. *Lei n.º 4/2021, de 5 de Maio*. Altera e republica a Lei dos Tribunais do Trabalho. Diário da República, I Série, n.º 83, art.º 7.º, n.º 1.

⁸⁰ *Ibidem*, art.º 12.º, alínea k).

⁸¹ Moçambique. *Portaria n.º 10 698, de 15 de Novembro de 1944*. Regula os processos nos tribunais de trabalho. Diário do Governo, I Série, n.º 265, art.º 86.º, alínea a).

como entrega da coisa certa ou prestação de facto, deve seguir a forma sumária, aplicando-se as normas dos tribunais comuns⁸².

Importa salientar que o Código do Processo do Trabalho (CPT) prevê, no art.º 87.º, um regime autónomo de execução para pagamento de quantia certa, o que protege essa modalidade de obrigação com tramitação facilitada⁸³. Em contraste, a execução de outras obrigações, entrega de coisa certa ou prestações de facto, depende da aplicação subsidiária de normas gerais de execução, o que revela uma lacuna quanto à coerência normativa.

No caso da reintegração laboral, obrigação de facto infungível, a situação é ainda mais complexa. O CPT não contém normas específicas que regulamentem esse tipo de execução; consequentemente, o art.º 1.º, n.º 3 do CPT, determina que, nos casos omissos, se aplique sucessivamente a legislação processual comum, seja o Código de Processo Civil (CPC) ou, subsidiariamente, normas penais⁸⁴.

O recurso ao CPC conduz-nos ao art.º 933.º, que prevê que, no incumprimento de uma prestação de facto dentro de prazo, o credor pode requerer a realização da prestação por terceiro se esta for fungível, ou pedir indemnização pelos danos⁸⁵. Este regime, porém, não cobre a execução de obrigações infungíveis, como a reintegração, uma vez que se trata de uma prestação que não pode ser suprida por terceiro. É, portanto, manifestamente inadequado para garantir efetividade judicial no contexto laboral.

Deste modo, a sujeição da execução da reintegração ao CPC cria um vazio jurídico que tende a inviabilizar a coerência entre direito material e executório. A única forma de tutelar efetivamente a reintegração é através da adoção de mecanismos coercivos indiretos, como astreintes ou outras sanções pecuniárias, implícitas na analogia normativa, ou mediante eventual reforma legislativa que contemple dispositivos expressos e adequados.

⁸² *Ibidem*, art.º 95.º, n.º 1.

⁸³ Moçambique. *Código do Processo do Trabalho (CPT)*, aprovado pela Lei n.º 8/98, de 20 de Julho. Art.º 87.º.

⁸⁴ *Ibidem*, art.º 1.º, n.º 3.

⁸⁵ Moçambique. *Código de Processo Civil*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 44129, de 28 de Dezembro de 1961. Art.º 933.º.

5. Legitimidade em execução laboral

No que concerne a legitimidade em intentar a acção executiva em matéria laboral dispõe o legislador no n.º 2 do artigo 7 da Lei 4/2021 de 5 de Maio que: *“A decisão que tenha transitado em julgado, deve, oficiosamente, não havendo impulso das partes, ser promovida à execução até liquidação final no tribunal onde foi proferida a decisão em primeira instância pelo Ministério Público, devendo para o efeito ser notificada a parte a quem caiba o impulso de execução.”*

Regra geral as execuções não laborais devem ser requeridas. No caso das sentenças laborais, pondera-se a fragilidade económica do trabalhador e o carácter irrenunciável e vital dos seus direitos, desonerando-o a lei do processo dos encargos emergentes da iniciativa da acção executiva. É, pois, frequente que a execução seja impulsionada *ex officio* pelo Ministério Público e que este actue em benefício do exequente, pelo menos quando há uma condenação líquida. Caberá ao empregador demonstrar que deu cumprimento à obrigação em que foi condenado, sob pena de a acção declaratória seguir automaticamente para acção executiva.

Assim, regra geral, a legitimidade em intentar uma acção executiva caberá ao autor, neste caso o trabalhador. Contudo, a lei estende essa legitimidade ao Ministério público em caso de inércia das partes.

Capítulo III

A EFICÁCIA DAS DECISÕES JUDICIAIS E A POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO COERCIVA DA REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR

1. O Princípio da liberdade contratual da relação laboral vs a reintegração coerciva do trabalhador

A liberdade de contratar deriva da capacidade civil e traduz-se na faculdade que o indivíduo tem de celebrar contratos. Já a liberdade contratual manifesta-se na possibilidade de as partes definirem livremente o conteúdo do contrato, dentro dos limites da lei. Como observa Silvio Rodrigues, “o contrato vai constituir uma espécie de lei privada entre as partes, adquirindo força vinculante igual à do preceito legislativo”⁸⁶.

O contrato de trabalho, ainda que sujeito a regras específicas, é um negócio jurídico bilateral baseado no mútuo consenso entre empregador e trabalhador, conforme destaca Baltazar Egídio⁸⁷. Essa bilateralidade pressupõe a manifestação de vontades opostas, mas harmonizáveis, sendo o acordo o seu elemento essencial. Assim, o contrato de trabalho está inserido na lógica do direito privado e encontra fundamento no princípio da autonomia privada, especialmente nas vertentes da liberdade de celebração e de estipulação, nos termos do art.º 405, n.º 1 do Código Civil⁸⁸.

Essa liberdade também se estende ao conteúdo da prestação, como previsto no art.º 398, n.º 1 do mesmo diploma⁸⁹. Segundo Larenz, o contrato forma-se por duas declarações negociais acordadas, sendo sua base um acto de liberdade de ambas as partes art. 232 do CC. A liberdade contratual, nesse contexto, é a possibilidade jurídica de as partes autoregularem, por mútuo acordo, os efeitos de sua relação, com força vinculativa art. 406, n.º 1 do CC⁹⁰.

Ao analisar a reintegração coerciva, medida excepcional que impõe o restabelecimento do vínculo empregatício por decisão judicial, percebe-se que ela se opõe à lógica fundamental do contrato: a vontade das partes. Ao obrigar o empregador a manter um vínculo que já não deseja, o

⁸⁶ RODRIGUES, Silvio - *Direito Civil: Direito dos Contratos*, p. 17

⁸⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho, situações individuais de Trabalho*, V.1. p. 130

⁸⁸ *Ibidem*. p. 136

⁸⁹ *Ibidem*. p.137

⁹⁰ LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes, *Direito das Obrigações – introdução da constituição das obrigações*. 8ª ed, v.1, p. 24,25,26

Estado interfere diretamente na autonomia privada, desvalorizando o pacto contratual previamente estabelecido.

Nesse sentido, no contexto das relações laborais modernas, a liberdade contratual deve prevalecer como valor jurídico fundamental, pois garante segurança jurídica, previsibilidade e respeito à autodeterminação individual. A reintegração coerciva, embora relevante em casos de ilicitude comprovada, não pode tornar-se regra geral sob pena de comprometer os fundamentos do próprio direito contratual.

A reintegração do trabalhador despedido ilicitamente é medida reconhecida para restaurar o vínculo laboral desde a cessação do contrato, dispensando substituição por indenização, salvo se o trabalhador assim o preferir ou se fica comprovada a impossibilidade da reintegração. Trata-se de uma prestação de fazer não fungível, cuja execução judicial exige mecanismos coercitivos quando houver resistência do empregador.

Segundo Beatriz Calão Ferrinho, a eficácia da reintegração “*depende da aplicação de meios executivos capazes de fazer prevalecer a ordem judicial, inclusive nos casos de recusa patronal*”⁹¹. Adriana Mourato também analisa a execução forçada da reintegração, destacando que o juiz pode aplicar “*astreintes e imposições administrativas para assegurar o cumprimento da decisão*”⁹².

Acácio Negrão, reforça que a reintegração é o efeito directo da declaração de ilicitude do despedimento, sendo a solução preferível à indemnização, exceto quando esta for manifestamente mais adequada⁹³.

Em decisão do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, afirma-se que a reintegração “*configura um dever jurídico vinculativo e sua não execução configura violação da autoridade*

⁹¹ Beatriz Calão Ferrinho, *A reintegração do trabalhador despedido ilicitamente: a efetividade da solução*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, defendida em novembro de 2022 [Repositório UCP+1Ciência UCP+1Ciência UCP+3Repositório UCP+3Ciência UCP+3Ciência UCP+1Ciência UCP+1Tribunal Constitucional+2Ciência UCP+2Repositório UCP+2](#)

⁹² Adriana Mourato, *A reintegração do trabalhador despedido ilicitamente: aspetos processuais*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, defendida em maio de 2016 [Repositório UCP+1Repositório UCP+1](#)

⁹³ Acácio Augusto Negrão, *A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, defendida em novembro de 2012 [Repositório UCP+1Ciência UCP+1](#)

da coisa julgada”⁹⁴. Nesse sentido, a reintegração coerciva torna-se essencial para garantir a segurança jurídica e efetividade prática das decisões judiciais em matéria laboral.

Contudo, a reintegração do trabalhador despedido ilicitamente traduz-se numa ordem judicial que impõe ao empregador a reposição do vínculo laboral, como se o despedimento nunca tivesse ocorrido. Esta decisão implica não apenas o pagamento das retribuições vencidas e vincendas, mas, sobretudo, a efectiva colocação do trabalhador no exercício das suas funções. No entanto, surgem importantes obstáculos quando o empregador, de forma deliberada, se recusa a cumprir a ordem judicial de reintegração.

Segundo Pedro Furtado Martins, “a reintegração consiste na manutenção ou subsistência da relação do vínculo jurídico entre as partes...” e comporta “a condenação implícita do empregador no cumprimento das prestações que se vão vencendo após a declaração da invalidade do despedimento”⁹⁵. Assim, a reintegração não constitui apenas um efeito declarativo da sentença, mas traduz uma obrigação de fazer ou seja, de retomar o contrato como se este nunca tivesse cessado.

Contudo, é precisamente nos casos em que o empregador se recusa a reintegrar o trabalhador que se revelam os limites da executabilidade forçada desta obrigação. A sentença que determina a reintegração tem natureza constitutiva e, por isso, não pode ser executada “*manu militari*”, como se fosse uma obrigação de entrega de coisa ou pagamento de quantia certa⁹⁶. A prestação de trabalho é pessoal e infungível, não podendo ser suprida por terceiros ou imposta coercivamente sem violar os direitos de gestão e autonomia empresarial do empregador⁹⁷.

No plano das obrigações civis, a doutrina é clara ao considerar que obrigações de prestação de facto infungível não admitem execução específica. Pedro Furtado Martins considera que a recusa do empregador, nesse contexto, não pode ser superada por execução direta, pois “a colaboração creditória do empregador é insuscetível de substituição”⁹⁸. Monteiro Fernandes

⁹⁴ Supremo Tribunal de Justiça (Portugal), Acórdão de 27/06/1996, reconhecendo que a reintegração é um dever jurídico com força vinculativa e sua não execução representa desrespeito à autoridade da coisa julgada [Repositório UCP+7Tribunal Constitucional+7Ciência UCP+](#)

⁹⁵ MARTINS, Pedro Furtado, *Despedimento ilícito e reintegração*, Coimbra Editora, 1992, p. 161-162

⁹⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, Almedina, 2016

⁹⁷ Código de Processo Civil Moçambicano, arts. 933.º e ss

⁹⁸ MARTINS, Pedro Furtado, *op. cit.*, p. 134 trecho sobre a infungibilidade da prestação pessoal; citado em acórdão, remete a pag. 134

reforça esta ideia, afirmando que a reintegração, embora configurável como um dever jurídico, "não permite uma execução *in natura* forçada"⁹⁹

Na mesma ordem de ideias, Luís Meneses Leitão¹⁰⁰, preceitua que se a prestação é infungível, a substituição do devedor já não é possível, pelo que a lei não admite a execução específica da obrigação. Admite-se porém, em alguns casos a aplicação de uma sanção pecuniária compulsória.

Para além disso, as obrigações infungíveis estão sujeitas a um regime específico em caso de impossibilidade da prestação, uma vez que nelas a impossibilidade relativa à pessoa do devedor acarreta mesmo a extinção da obrigação, em virtude de não ser admitida a sua substituição no cumprimento, art.º 791.º do CC.

Em sede executiva, o trabalhador tem ao seu dispor os mecanismos próprios para os créditos patrimoniais: acção para pagamento de quantia certa (arts. 811.º e ss. do CPC) para retribuições vencidas, ou acção executiva para entrega de coisa (arts. 928.º e ss.), quando se trate de bens do trabalhador retidos pelo empregador¹⁰¹. Contudo, a colocação efetiva no posto de trabalho não é susceptível de coerção física directa.

A jurisprudência portuguesa, incluindo acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, tem vindo a consolidar o entendimento de que o empregador deve “*desenvolver o esforço qualificado, diligente e de boa-fé*” para efetivar a reintegração, e que a sua recusa pode ser combatida através da fixação de uma sanção pecuniária diária, progressiva e cumulativa¹⁰².

2. Obstáculos práticos a reintegração dos trabalhadores despedidos ilicitamente

A reintegração dos trabalhadores despedidos ilicitamente em Moçambique enfrenta diversos obstáculos práticos que comprometem a efetividade desse direito previsto na legislação laboral.

⁹⁹ FERNANDES, Monteiro, *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Almedina, 2009, p. 604

¹⁰⁰ LEITÃO, Luis Manuel Teles de Meneses, *Direito das Obrigações, Introdução da constituição das obrigações*, Volume 1, 8ª ed, Almedina p. 135

¹⁰¹ Código de Processo Civil Moçambicano, *loc. cit.*

¹⁰² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 497/15, disponível em www.dgsi.pt.

Um dos principais entraves é a recusa injustificada do empregador em reintegrar o trabalhador. Embora exista a possibilidade legal de oposição fundada na impossibilidade objectiva, muitos empregadores não conseguem, ou não procuram provar suficientemente essa alegação, o que pode configurar novo despedimento ilícito. De acordo com a legislação vigente, a não reintegração sem causa justificada corresponde a despedimento tácito e sem justa causa, excepto se for comprovada a impossibilidade objectiva de reintegração¹⁰³.

Outro problema recorrente, é a substituição da reintegração por indemnização, prática cada vez mais comum, ainda que a Lei do Trabalho a preveja no artigo 76 n.º 5, apenas para situações. Muitas vezes, essa substituição ocorre de forma automática, desconsiderando a vontade do trabalhador e desvirtuando a tutela reintegratória¹⁰⁴. Tal prática fragiliza o princípio da segurança no emprego, pois impede o trabalhador de retomar efectivamente seu posto de trabalho.

A inviabilidade material da reintegração, especialmente quando o posto de trabalho foi extinto ou houve reestruturação organizacional, também se apresenta como um factor limitador. A jurisprudência moçambicana reconhece que tais circunstâncias podem legitimar a recusa da reintegração, desde que devidamente comprovadas pelo empregador¹⁰⁵. Todavia, essa prova deve ser rigorosa, a fim de evitar abusos que prejudiquem o trabalhador.

A chamada inviabilidade moral ou relacional, que poderia impedir o regresso do trabalhador devido à deterioração das relações interpessoais, ambiente hostil ou perda de confiança, não está claramente prevista na legislação moçambicana. Essa omissão legal faz com que a questão dependa unicamente da interpretação judicial, o que gera insegurança jurídica tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Outro obstáculo é a morosidade processual, considerando que o processo especial de impugnação do despedimento segue uma lógica procedimental complexa e pode prolongar-se por

¹⁰³ Lei n.º 13/2023, artigo 76, n.º 5.

¹⁰⁴ Acórdão do Supremo Tribunal, Processo n.º 74/08-L, disponível em: <https://www.saflii.org/mz/cases/MZTS/2006/8.html>

¹⁰⁵ Acórdão Concor Moçambique vs Mabacamele, 2006, disponível em: <https://www.saflii.org/mz/cases/MZTS/2006/1.html>

longos períodos. Casos concretos demonstram que a demora na execução da reintegração e a resistência patronal contribuem para inoperância prática desse direito¹⁰⁶.

Por fim, a ausência de mecanismos coercitivos eficazes compromete ainda mais a reintegração. Por exemplo, carece de instrumentos efectivos para impor o cumprimento das decisões judiciais ou aplicar sanções adequadas aos empregadores que recusam, sem justificativa, o retorno do trabalhador.

Dessa forma, embora o ordenamento jurídico moçambicano preveja o direito à reintegração em caso de despedido ilicitamente, os obstáculos práticos como a recusa injustificada, a substituição indevida por indemnização, a inviabilidade material ou racional, a morosidade judicial e a ineficácia dos meios coercitivos, transformam a reintegração num direito mais formal do que efectivo, de difícil aplicação concreta.

3. A tensão entre a Liberdade contratual das partes, a boa-fé contratual e o cumprimento forçado da decisão da reintegração do trabalhador.

A reintegração judicial obrigatória do trabalhador despedido ilicitamente levanta uma tensão entre princípios fundamentais do contrato de trabalho, como a liberdade contratual, que confere ao empregador autonomia na gestão da sua equipe, e a boa-fé objetiva, exigindo transparência, lealdade e cooperação mútua. Ademais, há o princípio da segurança jurídica e o respeito pela autoridade da coisa julgada, que impõem a efetividade das decisões judiciais.

Em Moçambique, o artigo 76 da LT estabelece que, se o despedimento for declarado ilícito, *“o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e pagas as remunerações vencidas desde a data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade”*. Todavia, essa regra é limitada pela possibilidade de substituição por indemnização quando o

¹⁰⁶ Estudo sobre morosidade processual, disponível em: <https://www.studocu.com/row/document/universidade-catolica-de-mocambique/direito-administrativo/531348595-direito-de-trabalho-ii-processo-de-trabalho-v-1/94613775>

próprio trabalhador opte por esse caminho ou o empregador comprove que a reintegração é objetivamente inviável¹⁰⁷.

A jurisprudência nacional reforça essas normas. No Processo n.º 68/23-L do Tribunal Supremo, a autoridade judicial declarou a ilicitude de despedimento e determinou a reintegração, destacando que, se espaço real não for criado para o retorno do trabalhador, aplica-se a indemnização¹⁰⁸. Já em matéria de danos morais, o juiz desembargador Luís Mabote Júnior afirmou que “*a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade moral*”, confirmando que a indemnização por este tipo de danos constitui efeito do despedimento ilícito¹⁰⁹.

Em termos comparativos, jurisprudência de Portugal (Acórdão n.º 338/10 do Tribunal Constitucional) reconhece que a reintegração é a consequência normal do despedimento ilegal e prevê a aplicação de sanções pecuniárias diárias (astreintes) em caso de recusa injustificada¹¹⁰. Em Angola, o Acórdão n.º 811/2023 do Tribunal Constitucional confirmou que a reintegração visa “*remover a causa juridicamente inadequada da interrupção das relações contratuais e repor em funcionamento o mecanismo do contrato*”¹¹¹.

Por outro lado, doutrina de influência lusófona, especialmente Monteiro Fernandes, defende que a reintegração depende da ausência de oposição plausível do empregador. Impô-la coercivamente gera um ambiente laboral potencialmente hostil, pois a relação de trabalho pressupõe aceitação mútua e colaboração voluntária¹¹².

Em suma, a reintegração, embora juridicamente legítima, só deve produzir efeitos práticos quando existirem condições reais de reciprocidade e boa-fé. Caso contrário, deve prevalecer a substituição por indemnização, respeitando tanto a dignidade do trabalhador como a liberdade contratual, sem prejuízo da autoridade da decisão judicial. Esse equilíbrio é essencial para garantir a justiça e a eficácia real da tutela jurisdicional no contexto laboral moçambicano.

¹⁰⁷ Cfr. Lei n.º 13/2023, Lei do Trabalho, arts. 76.º n.ºs 3 e 5.

¹⁰⁸ Tribunal Supremo, Processo n.º 68/23-L, declaração de reintegração ou indemnização.

¹⁰⁹ Mabote Júnior, *Responsabilidade Civil por Danos Morais*, TS Maputo, 2023.

¹¹⁰ Tribunal Constitucional de Portugal, Acórdão n.º 338/10

¹¹¹ Tribunal Constitucional de Angola, Acórdão n.º 811/2023.

¹¹² Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 11ª ed., 2002, pp. 548–549

CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objectivo analisar a eficácia das decisões judiciais que determinam a reintegração do trabalhador despedido ilicitamente, no contexto jurídico moçambicano, à luz dos princípios fundamentais do direito do trabalho e do direito civil. A questão central consistiu em apurar se é admissível, em termos legais e doutrinários, a execução coerciva da reintegração laboral, como forma de garantir o cumprimento das sentenças judiciais.

Após análise sistemática da legislação vigente, da jurisprudência nacional e estrangeira, e da doutrina relevante, conclui-se que *não é admissível, em sede executiva, a imposição forçada da reintegração do trabalhador*, uma vez que essa medida contraria a natureza jurídica do contrato de trabalho, cuja formação, manutenção e extinção dependem da autonomia da vontade das partes.

O contrato de trabalho, apesar de se inserir num quadro de protecção do trabalhador, é um negócio jurídico bilateral e consensual, fundado no princípio da *liberdade contratual*, conforme consagrado no artigo 405.º do Código Civil moçambicano. Tal princípio, que constitui pedra angular do direito privado, implica que as partes não podem ser obrigadas a manter um vínculo contratual contra a sua vontade, mesmo por força de decisão judicial. *Impor ao empregador a reintegração de um trabalhador, contra a sua vontade, representa uma violação directa desse princípio estruturante.*

Ademais, a prestação laboral é uma obrigação de facto pessoal e infungível, sendo juridicamente inadmissível a sua execução específica. Tal como decorre do artigo 791.º do Código Civil, *não se admite a execução forçada de prestações infungíveis*, dada a impossibilidade de substituição do devedor na concretização da obrigação. A reintegração não pode ser equiparada à entrega de um bem ou ao pagamento de uma quantia certa, pelo que não deve ser executada coercivamente.

Por conseguinte, defende-se que *a reintegração coerciva do trabalhador não deve ser admitida no ordenamento jurídico moçambicano*, mesmo que exista decisão judicial que assim o determine. Os princípios jurídicos, e em especial os princípios estruturantes do contrato, não podem ser afastados sob o argumento de protecção de uma das partes, sob pena de comprometer a coerência e a integridade do sistema jurídico. *As normas existem para concretizar os princípios, e não para os contrariar.*

Esta conclusão não nega a necessidade de assegurar uma tutela eficaz ao trabalhador despedido ilicitamente. Contudo, essa tutela deve operar por meios compatíveis com os princípios fundamentais do direito privado, como a *conversão da reintegração em indenização*, a aplicação de *sanções pecuniárias por incumprimento* ou outras medidas de natureza compensatória, mas *nunca através da imposição coerciva de uma relação contratual indesejada*.

RECOMENDAÇÕES

✓ **Revisão do Código de Processo do Trabalho**

Recomenda-se que, em futuras reformas legislativas, o Código de Processo do Trabalho moçambicano seja revisto para *consagrar expressamente a inadmissibilidade da execução coerciva da reintegração do trabalhador*, em consonância com os princípios da liberdade contratual e da infungibilidade da prestação laboral.

✓ **Clareza normativa sobre a natureza da reintegração**

A Lei do Trabalho e o Código de Processo do Trabalho devem distinguir de forma clara os efeitos jurídicos da declaração de ilicitude do despedimento, estabelecendo que *a reintegração constitui uma obrigação de fazer pessoal e não executável coercivamente*, devendo ser substituída por indemnização nos casos de recusa do empregador.

✓ **Criação de mecanismos alternativos de tutela**

Sugere-se o desenvolvimento de *instrumentos alternativos de coerção judicial, como sanções pecuniárias progressivas (astreintes)*, ou indemnizações agravadas, sempre que o empregador, sem causa justificada, se recusar a cumprir decisão judicial que determine a reintegração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

i. Manuais

- ALEXANDRE, Isabel. Princípios Gerais do Processo do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2012.
- DINAMARCO, Cândido Rangel. Execução Civil. 8ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil – Volume IV. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 10ª ed. Coimbra: Almedina, 2009.
- FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil: Contratos. Vol. 4, 7ª ed. Salvador: JusPodivm, 2017.
- FREITAS, José Lebre de. A Acção Executiva – À Luz do Código de Processo Civil de 2013. 6ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- GONÇALVES, Mauro Carvalho. Lições de Processo Civil Executivo. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2019.
- GONÇALVES, Mauro Carvalho. Lições de Processo Civil Executivo. Coimbra: Edições Almedina, 2016.
- GREGO, Leonardo. O Processo de Execução: Volume I. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- LOBO XAVIER, Bernardo. Manual de Direito do Trabalho
- LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes. Direito das Obrigações. Introdução da constituição das obrigações. Vol. 1, 8ª ed. Coimbra: Almedina, 2016.
- LI E B M A N, Enrico Tullio. Processo de Execução. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1986.
- MARTINS, Pedro Furtado. Cessação do Contrato de Trabalho. 2ª ed. Cascais: Principia, 2017
- MARTINS, Pedro Furtado. Despedimento ilícito e reintegração do trabalhador. Coimbra Editora, 1992.
- MONTEIRO FERNANDES, António. Direito do Trabalho. 11ª ed. Coimbra: Almedina,
- MONTEIRO FERNANDES, António. Direito do Trabalho. 14ª ed. Coimbra: Almedina, 2006; 16ª ed., 2012; 22ª ed., 2023.

- MONTEIRO FERNANDES, António. Direito do Trabalho. 15ª ed. Coimbra: Almedina, 2023.
- QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2015.
- SACRAMENTO, Luís Filipe; CHUZUAIO, Bernardo Bento. Direito Processual Civil: Acção Executiva e Recursos. Maputo: Imprensa Universitaria, 2014
- VENTURA, Raul. Princípios Gerais do Direito Processual do Trabalho. Lisboa: s.n., 1964.
- WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. Curso avançado de Processo Civil. Vol. 2, 13ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais,

ii. Dicionários:

- DICIONÁRIO HOUAISS da Língua Portuguesa. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- NOUVO AURÉLIO Século XXI – o dicionário da língua portuguesa. 3ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.
- VOCABULÁRIO JURÍDICO. Vol. IV. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

iii. Legislação

a) Nacional

- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, assinada em 16 de Novembro de 2004, publicado no BR n.º 051, I Série, de 22 de Dezembro de 2004, pág. 543 a 573.
- Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, (*Constituição da República de Moçambique atualizada*), publicado no BR n.º 115, I Série, 02º Supl. de 12 de Junho de 2018, pág. 782-(3) a 782-(41).
- Lei n.º 11/2023 de 23 de Agosto (*Altera o número 3, do artigo 311 da Constituição da República de 2004, alterada pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho*), publicado no BR n.º 163, I Série, de 23 de Agosto de 2023, pág. 1929 a 1961.
- Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966 que aprova o Código Civil vigente em Moçambique.

- Código Civil da República de Moçambique – actualizado pelo Decreto – Lei n.º 3/2006, de 23 de Agosto.
- Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto, BR n.º 31, I Série, Quarta-feira, 1 de Agosto de 2007, Lei do Trabalho revogada.
- Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, BR n.º 165, I Série, Sexta-feira, 25 de Agosto de 2023, Lei do Trabalho vigente.
- Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, que aprova o Regime Jurídico da Organização, Composição, Funcionamento e Competências do Tribunal de Trabalho.
- Lei do Trabalho Anotada, de ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte, et al, Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.
- O Código de Processo do Trabalho de 1963 (DL 45/497), estendido por Portaria 87/70;

b) Estrangeira

- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Versão actualizada), Código Do Trabalho.
- Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966, Código Civil vigente em Portugal
- Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro aprova o Código de Processo do Trabalho

iv. Jurisprudência

- PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Acórdão de 20 jan. 2017, proc. 4871/14.5T8LOU-A.P, rel. Des. Miguel Baldaia de Moraes. Disponível em: www.dgsi.pt/jtrp.
- PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Acórdão proc. n.º 126723. Disponível em: <https://jurisprudencia.pt/acordao/126723>. Acesso em: 16 jul. 2025.
- PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Acórdão proc. n.º 05S3639, 21 fev. 2006, rel. Sousa Peixoto.
- PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Acórdão proc. n.º 854-B/1997-L1.S1, 7 jul. 1997, rel. Hélder Roque. Sumário publicado.
- PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Acórdão de 12 mar. 2009, proc. n.º 08P3168. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>. Acesso em: 12 jul. 2025.

- PORTUGAL. Tribunal Constitucional. Acórdão n.º 240/2004, 4 jun. 2004. Disponível em: <https://dre.tretas.org/> Acesso em: 12 jul. 2025.

v. Outras Fontes

- CALÃO FERRINHO, Beatriz. A reintegração do trabalhador despedido ilicitamente: a efetividade da solução. Dissertação (Mestrado). Universidade Católica Portuguesa, 2022.
- TARUFFO, Michele. “A actuação executiva dos direitos: perfis comparatísticos.” Revista de Processo, ano 15, n.º 59

vi. Sites e Repositórios

- Actu-Juridique.fr. Chronique de droit du travail (1re partie). Disponível em: <https://www.actu-juridique.fr/>... Acesso em: 13 jul. 2025.
- Modeloinicial.com.br. “O princípio da celeridade processual”. Disponível em: <https://modeloinicial.com.br/>... Acesso em: 12 jul. 2025.
- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Enciclopédia Jurídica da PUC-SP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/> ... Acesso em: 12 jul. 2025.
- Universidade de Lisboa Repositório institucional integrado no RCAAP, com teses, dissertações, artigos e comunicações: Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/>.... Acessado em: 11 jul. 2025