

# Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT

João Leal Amado

*Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*

---

---

SUMÁRIO: I. A CRISE SANITÁRIA, A CRISE ECONÓMICA, O TRABALHO E O SEU DIREITO. II. AS CAUSAS DE ILICITUDE DO DESPEDIMENTO. III. MEIOS DE REAÇÃO CONTRA O DESPEDIMENTO. IV. A PANDEMIA, O ESTADO DE EMERGÊNCIA E O COMBATE AO DESPEDIMENTO ILÍCITO. V. CONCLUSÃO.

---

---

## I. A CRISE SANITÁRIA, A CRISE ECONÓMICA, O TRABALHO E O SEU DIREITO

Temos vivido tempos inimagináveis, próprios de filmes de ficção, marcados pelo novo coronavírus e pela pandemia da COVID-19. A necessidade de evitar a propagação do vírus obrigou ao recolhimento, ao confinamento, à quarentena e a uma brutal contração da atividade económica. A crise sanitária vai transmutar-se numa enorme recessão, as empresas – não todas, mas a maioria delas, desde logo aquelas ligadas ao setor do turismo, vital para a nossa economia – estão já ou vão em breve entrar numa profunda crise, o desemprego vai, inevitavelmente, escalar de forma exponencial e muitíssimo preocupante.

Em qualquer caso, se algo esta crise nos tem demonstrado é, sem dúvida, a persistente centralidade do trabalho humano. Em pleno século XXI, continua a ser verdade que a maioria das pessoas vive do seu trabalho, vive no seu trabalho e vive até, em boa medida, para o seu trabalho. Não por acaso, muitas das medidas legislativas adotadas nestes tempos de crise pandémica incidiram, justamente, sobre a regulação do trabalho assalariado. Foi, desde logo, o caso do chamado “*lay-off* simplificado”, através do qual o Governo tentou mitigar as situações de crise empresarial e assegurar a manutenção dos postos de trabalho. Foi, também, o caso dos ajustamentos introduzidos no regime das faltas justificadas ao trabalho, no quadro em que muitas pessoas ficaram doentes, em quarentena, em isolamento profilático, a necessitar de cuidar de familiares mais idosos ou dos seus filhos menores, retidos em casa e sem poderem ir para a creche ou para a escola. Foi, ainda, o caso do novo regime estabelecido para o teletrabalho, que transitou de modalidade contratual possível, se ambas as partes nisso conviessem, para modalidade contratual pela qual qualquer das partes poderia optar, impondo-a à outra, até se tornar legalmente obrigatório, sempre e quando a natureza das funções em causa o permitam<sup>[1]</sup>. Foi, também, o caso de certos direitos coletivos dos trabalhadores, tais como o direito à greve ou o direito de participação na elaboração da legislação do trabalho, que foram restringidos ou suspensos devido ao estado de emergência entretanto decretado.

O presente artigo centra-se numa outra medida de índole jurídico-laboral adotada pelo Governo após a declaração do estado de

[1] Sobre o tema, remete-se para o nosso texto, disponível *online*, em [observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19](http://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19).

emergência por parte do Presidente da República. Refiro-me ao reforço dos poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) em matéria de despedimento, mais propriamente à faculdade de o inspetor do trabalho, verificando a existência de indícios de um despedimento ilícito, lavrar um auto e notificar o empregador para regularizar a situação, sendo que, após tal notificação ao empregador e até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição.

Trata-se de uma medida inovadora e polémica, guiada pelo desígnio de dar combate aos despedimentos ilícitos que, diz-se, terão já ocorrido entre nós, em número significativo, assim que a crise sanitária começou a instalar-se. Trata-se, sem dúvida, de uma medida importante, até por incidir numa figura – o despedimento promovido pela entidade empregadora, vale dizer, a privação do emprego por decisão patronal – que é sempre, queira-se ou não, o ponto axial das relações laborais, mais ainda num contexto de crise como o que atravessamos, em que algumas entidades empregadoras menos escrupulosas são tentadas a descartar trabalhadores como se estes fossem mercadoria.

Para o efeito, começaremos por traçar umas breves linhas sobre as diversas causas de ilicitude do despedimento consagradas no Código do Trabalho (CT), assim como sobre os possíveis meios de reação à disposição do trabalhador despedido. Assim delineado o regime do CT quanto a estes pontos, estaremos em melhores condições para apresentar as novidades relativas aos poderes decisórios conferidos à ACT nesta matéria, procurando fornecer alguns tópicos para a interpretação e aplicação das novas normas e, na parte final, ensaiando uma breve reflexão sobre a bondade ou maldade substantiva das mesmas.