



“Suspensão” pela ACT do despedimento que repute ilícito: sentido, alcance e limites de uma medida excecional

Joana Vasconcelos*

I. INTRODUÇÃO

A intensa produção legislativa que, desde o início da pandemia de COVID-19 e através de sucessivas e variadas medidas de caráter excecional e temporário, tratou de atenuar o seu forte impacto nas relações laborais, visou, também, o despedimento. E fê-lo em dois planos: a “proibição do despedimento” dirigida aos empregadores beneficiários do *lay-off* “simplificado”¹ e dos demais apoios previstos

* Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. O presente texto reproduz o essencial da nossa intervenção na Ação de Formação Contínua organizada pela Jurisdição do Trabalho e da Empresa do Centro de Estudos Judiciários (CEJ), que decorreu em Lisboa, a 6 de julho de 2020. Na revisão que antecedeu a sua publicação limitámo-nos a introduzir-lhe as indispensáveis correções formais e, bem assim, a completar e a atualizar indicações bibliográficas e jurisprudenciais (as quais correspondem, salvo indicação em contrário, a acórdãos integralmente disponíveis em www.dgsi.pt).

¹ Esta designação, rapidamente generalizada, radica no Preâmbulo do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, que anuncia a criação de “um regime simplificado” de redução temporária do período normal de trabalho ou de suspensão de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho”. E foi assumida pelo próprio legislador que, no artigo 25.º-C aditado ao DL n.º 10-A/2020, de 13-3, pelo DL n.º 20/2020, de 1-5, permite às



e regulados no DL n.º 10-G/2020, de 26-3, consagrada no respetivo artigo 13.º e o “reforço” dos poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) quanto a despedimentos já efetuados, no quais “verifique” a “existência de indícios” de ilicitude – estabelecido, durante o estado de emergência, respetivamente, nos artigos 24.º, n.ºs 1 e 2, e 26.º, n.º 1 e 2, dos Decretos n.º 2-B/2020, de 2-4, e n.º 2-C/2020, de 17-4, que regulamentaram as suas duas prorrogações, e, uma vez findo aquele, retomado no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, que lhe foi adicionado pela Lei n.º 14/2020, de 9-5.

Tendo já versado a primeira destas medidas em estudo recentemente publicado², é tempo de tratar da segunda.

Concretizada na atribuição à ACT de um poder de paralisar a eficácia do despedimento que, no decurso de uma ação inspetiva, lhe surja como aparentemente ilícito, mediante a mera notificação ao empregador do auto de notícia sobre o mesmo lavrado, esta solução representa uma absoluta novidade, quer no que respeita às atribuições da ACT, quer quanto às opções do nosso direito laboral substantivo e adjetivo em matéria de reação contra o despedimento ilícito, apesar das suas irrecusáveis afinidades com a providência cautelar de suspensão do despedimento, prevista e regulada nos artigos 33.º-A segs. do Código de Processo do Trabalho (CPT).

empresas, na situação descrita no seu n.º 1, “aceder ao mecanismo de *lay off* simplificado”.

² Joana Vasconcelos, “COVID-19 e proteção dos contratos de trabalho: sentido e limites de mais uma proibição de despedimento” in *RMP - Número Especial COVID-19*, 2020, pp. 379 segs.



Na análise que se segue, procurar-se-á delimitar os contornos e fixar os efeitos, nos planos material e processual, desta singular opção legislativa, dando especial destaque aos termos da sua articulação com os meios de que pode o trabalhador lançar mão quando considere que o seu despedimento foi contrário à lei.

II. A “SUSPENSÃO” PELA ACT DO DESPEDIMENTO FUNDADA NA “EXISTÊNCIA DE INDÍCIOS” DA SUA ILICITUDE

1. FINALIDADE

Originalmente consagrada nos dois Decretos que, entre nós, regulamentaram as renovações do estado de emergência declarado para viabilizar a adoção de medidas necessárias ao combate à pandemia de COVID-19³, e retomada num diploma que, já no contexto do estado de calamidade decretado pelo Governo após o termo daquele, adota medidas “indispensáveis” ao seu “controlo”⁴, a solução contida no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, visa intensificar a proteção dos trabalhadores contra o despedimento

³ Decretos n.º 2-B/2020, de 2-4, e n.º 2-C/2020, de 17-4, que vigoraram, respetivamente, das 00h00m de 3-4-2020 às 23h59m de 17-4-2020, e das 00h00m de 18-4-2020 às 23h59m de 2-5-2020.

⁴ Lei n.º 14/2020, de 9-5, que adicionou, com efeitos a 10-5-2020, o artigo 8.º-C referido no texto *supra* à Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, que estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pelo COVID-19.



ilícito na difícil conjuntura económica e empresarial por aquela gerada⁵.

Mais concretamente, apresenta-se como um meio adicional de tutela que, sem alterar o quadro normativo que conforma esta modalidade de extinção do contrato de trabalho, nem prejudicar o recurso pelo trabalhador aos meios preexistentes de reação judicial - providência cautelar de suspensão do despedimento e ação de impugnação do mesmo - produz um resultado em larga medida idêntico ao da primeira, nas situações que envolvam preterição das regras substantivas e procedimentais aplicáveis.

Não é outro, com efeito, o sentido da remissão expressa para as normas que no Código do Trabalho (CT) estabelecem as causas de ilicitude do despedimento (“artigos 381.º, 382.º, 383.º ou 384.º”), bem como da afirmação de que os “indícios” cuja “existência” justifica o decretamento desta “suspensão” pelo inspetor da ACT se referem à “violação” dos requisitos nelas identificados (artigo 8.º-C, n.º 1, da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3).

O mesmo cabe dizer da indicação de que a temporária reposição do contrato de trabalho atingido pelo despedimento aparentemente ilícito é decidida pelo próprio inspetor que deteta a pretensa desconformidade deste com a lei e lavra o correspondente auto de notícia - cuja notificação ao empregador paralisa, sem mais, a eficácia

⁵ O artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, retoma, nos seus n.ºs 1 e 2, o estatuído nos artigos 24.º, n.ºs 1 e 2, e 26.º, n.º 1 e 2, dos Decretos n.º 2-B/2020, de 2-4, e n.º 2-C/2020, de 17-4, inovando, contudo, face a estes, ao esclarecer, no seu n.º 3, que “a competência para a decisão judicial referida no número anterior é atribuída aos tribunais do trabalho”.



da sua declaração extintiva (artigo 8.º-C, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3). Tudo isto evidencia, com efeito, que esta singularíssima “suspensão” do despedimento é decretada na fase administrativa do procedimento contraordenacional regulado nos artigos 13.º segs. da Lei n.º 107/2009, de 14-9, ou seja, ocorre à margem de qualquer intervenção judicial, bem como do contraditório e da produção de prova, que esta sempre supõe⁶ e que naquela inexistem. Mais, que pode ser exercida a todo o tempo⁷, não se detendo perante o prazo, muito curto, a que está sujeita a reação do trabalhador no plano cautelar contra o seu despedimento⁸.

Donde, não obstante a apontada similitude dos efeitos práticos que uma e outra permitem alcançar, esta prerrogativa concedida à ACT diferencia-se claramente da providência cautelar de suspensão do despedimento, cujo âmbito de aplicação permanece intocado – e constitui uma medida que, transitoriamente, e de forma tão inovadora quanto excepcional, permite obter, em situações por aquela não acauteladas⁹, a manutenção do contrato de trabalho na

⁶ V., a este propósito, e com referência à providência cautelar de suspensão do despedimento, Paulo Sousa Pinheiro, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 108 segs.; Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, pp. 54 segs.

⁷ Com um único limite, decorrente do decurso do prazo para impugnar o despedimento em causa, que preclui a intervenção da ACT com base neste artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3. O ponto será desenvolvido adiante, no n.º 2.2, para onde se remete.

⁸ Tal prazo, fixado no artigo 386.º do CT, é de “cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento”. Sobre esta opção legal e suas implicações, v. Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 51-52.

⁹ O ponto será versado adiante, no n.º 2.3.



pendência da apreciação judicial do despedimento¹⁰.

Igual conclusão se impõe no que a esta especificamente respeita, diante da expressa previsão de que a “suspensão” decretada pela ACT se manterá até “ao trânsito em julgado da decisão judicial” (artigo 8.º-C, n.º 2, da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3), proferida em ação intentada pelo trabalhador, com vista à impugnação do seu despedimento¹¹, nos termos gerais previstos e regulados no CPT¹².

2. SITUAÇÕES ABRANGIDAS

2.1 DESPEDIMENTO APARENTEMENTE CONTRÁRIO À LEI

A prerrogativa transitória e excepcionalmente atribuída à ACT pelo artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, visa o “despedimento” aparentemente feito “em violação dos artigos 381.º, 382.º, 383.º ou 384.º” do CT.

Daí que se aplique unicamente quando tenha sido o

¹⁰ O ponto será retomado adiante, nos n.ºs 2.2, 3.1 e 3.3.

¹¹ A previsão legal, muito latamente recortada, abrange natural, mas não exclusivamente, a ação de impugnação do despedimento – individual ou coletivo, com processo especial ou comum, proposta pelo trabalhador. Com efeito, e conforme se evidenciará a final do presente estudo (no n.º 3.4), nela cabe, também, a impugnação pelo empregador da decisão da ACT que, com base no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, “suspenda” um despedimento por si efetuado.

¹² Sobre este ponto, v. adiante os n.ºs 2.2 e 3.3.



“despedimento”, em qualquer das modalidades enumeradas, a causa de cessação da relação laboral em causa - e não já às hipóteses em que se que seja discutível ou incerto o tipo de contrato existente entre as partes, logo, o modo como este cessou¹³. É o que resulta da remissão expressa do n.º 1 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, para as normas legais que prescrevem a ilicitude do despedimento. E compreende-se porquê: esta medida, tal como a providência cautelar de suspensão do despedimento – em bom rigor, mais ainda do que esta¹⁴ - mostra-se totalmente inadequada para apreciar e paralisar provisoriamente outras decisões extintivas do empregador.

Num outro plano, a norma que estabelece esta medida especifica a sua aplicabilidade ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, ao despedimento coletivo e ao despedimento por extinção do posto de trabalho - mas omite o despedimento por

¹³ Refiram-se, entre outras, a denúncia pelo beneficiário da atividade de um contrato de prestação de serviço que, no entender do inspetor da ACT, exhibe “características” de subordinação que integram o elenco do n.º 1 do artigo 12.º do CT, ou a caducidade, promovida pelo empregador, de um contrato de trabalho a termo com um motivo justificativo cuja verificação se apresenta ao mesmo inspetor como questionável, seja no momento da sua celebração, seja quando da sua ulterior renovação.

¹⁴ Sobre a limitação do âmbito de aplicação da providência cautelar prevista e regulada nos artigos 33.º-A segs. do CPT às situações de “indiscutível a existência de um contrato de trabalho a que a entidade empregadora pôs fim por despedimento”, nas quais assegura ao trabalhador o rápido “restabelecimento” do vínculo laboral “e do cumprimento” das obrigações dele emergentes e à opção de dele excluir o conhecimento de outras questões, devido à “inadequação”, para tanto, “deste meio processual”, com referência ao Ac. STJ de 1-10-2003 (Proc. n.º 02S3073, Azambuja da Fonseca), que uniformizou a jurisprudência quanto a este ponto, v. Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 48-49.



inadaptação. Esta exclusão, não sendo propriamente uma novidade na recente legislação publicada em resposta à pandemia de COVID-19 - encontramos-la em sede de proibição do despedimento imposta às empresas beneficiárias dos apoios previstos no DL n.º 10-G/2020, de 26-3 (artigo 13.º)¹⁵ -, carece, porém, neste contexto, de sentido, ao contrário do que sucede naquela norma¹⁶, pelo que fica a dúvida acerca do motivo que a determina, se se tratou de mero lapso do legislador ou, antes, da proclamação por este da absoluta irrelevância desta modalidade de despedimento, dada a sua escassíssima aplicação, um e outro não isentos de reparo¹⁷.

¹⁵ A qual visa apenas os despedimentos coletivo e por extinção do posto de trabalho, com expressa exclusão do despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigos 13.º e 14.º, n.º 1, alínea a), parte final, do DL n.º 10-G/2020, de 26-3).

¹⁶ As situações de “crise empresarial” previstas no artigo 3.º, n.º 1, do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, justificariam o recurso do empregador ao despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho - mas não já ao despedimento por inadaptação. Por isso, o seu artigo 13.º prescreve, relativamente às mesmas, que a opção pelas medidas de apoio nele previstas e reguladas obriga o empregador a abster-se de lançar mão de tais despedimentos para lhes fazer face. E se nada estabelece quanto ao despedimento por inadaptação é unicamente por inexistir, quanto a este, o risco de defraudação da finalidade visada pelo diploma em que se insere tal artigo 13.º e que motiva a proibição nele prescrita. Sobre este ponto, mais desenvolvidamente, v. Joana Vasconcelos, “COVID-19 e proteção dos contratos de trabalho: sentido e limites de mais uma proibição de despedimento”, 2020 cit., pp. 386-387.

¹⁷ A não inclusão do artigo 385.º do CT, relativo às causas específicas de ilicitude, do despedimento por inadaptação, na enumeração do n.º 1 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, é criticada por João Leal Amado, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT in RMP - Número Especial COVID-19, 2020, pág. 367, defendendo o A., não obstante, que sempre que o inspetor do



As causas de ilicitude do despedimento evidenciadas pelos “indícios” detetados pelo inspetor do trabalho são todas as previstas na lei substantiva, mais exatamente contidas nas normas do CT indicados no n.º 1 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3. Este elenco coincide com o das situações de provável ilicitude que fundam o decretamento da providência cautelar de suspensão do despedimento, exemplificativamente enumeradas no n.º 1 do artigo 39.º do CPT. Mas vai, contudo, mais longe, porquanto abarca a causa de ilicitude prevista nos artigos 383.º, alínea c), e 384.º, alínea d), do CT - não colocação “à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio”, da compensação a que se refere o artigo 366.º, também do CT - cuja verificação não pode ser invocada como motivo de decretamento da providência cautelar de suspensão do despedimento, já que ocorre sempre depois de esgotado o prazo para a respetiva interposição¹⁸.

Quanto ao que sejam os “indícios de um despedimento em violação dos artigos 381.º, 382.º, 383.º ou 384.º” do CT, cuja existência permite à ACT lançar mão da medida prevista no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, a formulação legal adotada sugere

trabalho se depare com um despedimento por inadaptação realizado em violação de qualquer das alíneas do artigo 381.º do CT deve lavar o auto de notícia cuja notificação ao empregador opera a respetiva suspensão.

¹⁸ Sobre este ponto, v. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Principia, Cascais, 2017, pp. 463-464; Paulo Sousa Pinheiro, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 2020 cit., pp. 112-113; Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 51-52; *Processo Especial para Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento - Comentário aos artigos 98.º-P e segs. do Código de Processo do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 2.ª ed., Lisboa, 2020, pág. 39.



um paralelismo com a situação prevista no n.º 1 do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14-9, relativo à fase administrativa do processo especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (previsto e regulado nos artigos 186.º-K segs. do CPT)¹⁹. A verdade, porém, é que em tal hipótese - deteção pela ACT, no decurso de uma ação inspetiva, da “existência” de “características” de contrato de trabalho, “nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º” do CT - a mera verificação desses “indícios” basta, porquanto desencadeia a aplicação da presunção prevista no mesmo n.º 1 do artigo 12.º do CT: é, a este propósito, bem esclarecedor o n.º 1 do artigo 186.º-S do CPT, quando refere que o auto de notícia “presume a existência de contrato de trabalho”²⁰. Bem diversamente, quando se trate de apreciar um despedimento efetuado, e na falta de uma presunção legal da respetiva ilicitude que se baseie em “indícios” de violação das regras legais aplicáveis, deverá o decretamento da sua “suspensão” apoiar-se numa convicção minimamente fundada quanto à sua desconformidade – no limite, e em linha com o que se estabelece no artigo 39.º, n.º 1, do CPT, com a “probabilidade séria”

¹⁹ Sobre este processo especial, v. Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 147 segs. e “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – sobre o recente «aprofundamento» do seu regime jurídico” in *II Jornadas Regionais de Direito do Trabalho - Memórias, Direção Regional do Emprego e Formação Profissional*, Ponta Delgada, 2018, pp. 151 segs.

²⁰ Sobre esta norma, que lança também alguma luz sobre a questionável opção legal de *ab initio* designar as partes do contrato de prestação de serviço submetido a apreciação judicial como “empregador” e “trabalhador”, v. Joana Vasconcelos, “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – sobre o recente «aprofundamento» do seu regime jurídico”, 2018 cit., pp. 153 segs.



da respetiva ilicitude²¹. Sendo este o requisito de cuja verificação depende o decretamento da providência cautelar de suspensão do despedimento - por um tribunal, na sequência do pedido do trabalhador e da oposição do empregador²², bem como da instrução, em que é produzida a prova requerida por ambos -, não se afigura excessiva, bem pelo contrário, a sua transposição para esta “suspensão”, decretada administrativamente, na sequência de uma ação inspetiva e pelo próprio inspetor que verificou a pretensa desconformidade, à margem de contraditório, da audição do próprio trabalhador despedido e da produção de prova.

2.2 DESPEDIMENTO AINDA IMPUGNÁVEL

Esta prerrogativa da ACT incide necessariamente sobre um despedimento que seja ainda suscetível de impugnação judicial. É o que resulta do n.º 2 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, que supõe a possibilidade de uma apreciação judicial da conformidade com a lei do despedimento em causa - que redunde numa decisão “transitada em julgado” (qualquer que seja o seu sentido).

²¹ É esta a solução defendida por João Leal Amado, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT, 2020 cit., pág. 377, que, após reconhecer que “a letra da nova lei se basta com a existência de indícios de ilicitude do despedimento, para que o inspetor atue”, defende que “a ACT deve atuar de forma resoluta e corajosa, sim, mas também prudente e sensata, na aplicação desta medida”, que só deverá decretar “perante situações em que haja uma probabilidade séria de ilicitude do despedimento”.

²² Relembre-se, a este propósito, que no procedimento cautelar de suspensão de despedimento a oposição do requerido é sempre admitida, qualquer que seja a causa de ilicitude do despedimento invocada, por força do art. 34.º, n.º 1, do CPT.



E a impugnabilidade do despedimento depende de duas condições: o não esgotamento do prazo para propor a correspondente ação judicial e a não aceitação do despedimento pelo trabalhador, que a lei presume com base no recebimento da compensação, nos despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho (artigo 366.º, n.ºs 4 e 5, do CT).

Significa isto que a ACT apenas pode “suspender” o despedimento cujo prazo de impugnação esteja ainda a decorrer²³ – e que, é sabido, pode ser de 60 dias, 6 meses ou 1 ano, consoante ao caso seja aplicável o processo especial para impugnação da regularidade e licitude do despedimento (artigos 98.º-B segs. do CPT), o processo especial de impugnação do despedimento coletivo (artigos 156.º segs. do CPT) ou o processo declarativo comum (artigos 387.º, n.º 2, 388.º, n.º 2, e 337.º, n.º 1, do CT)²⁴.

Num outro plano, a ACT pode unicamente “suspender” o despedimento por motivo ligado à empresa que seja ainda impugnável por ter o trabalhador restituído, de imediato, a compensação disponibilizada pelo empregador (artigo 366.º, n.º 5, do CT)²⁵. Não o tendo o trabalhador feito, precluiu qualquer

²³ Expressamente neste sentido, João Leal Amado, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT, 2020 cit., pp. 369 e 374.

²⁴ Para uma delimitação do âmbito de aplicação destes três processos, v. Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 80-81, 101 segs. e 133 segs.; *Processo Especial para Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento - Comentário aos artigos 98.º-P e segs. do Código de Processo do Trabalho*, 2020 cit., pp. 24 segs.

²⁵ Sobre este ponto, em especial sobre o momento em que deve o trabalhador devolver a compensação colocada à sua disposição pelo empregador, v. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2017 cit., pp. 393 segs.; Joana



hipótese de questionar judicialmente o seu despedimento. Afigura-se, com efeito, evidente que esta intervenção da ACT pressupõe tal possibilidade - não a confere, onde a mesma já não existe.

Do que antecede resulta que sempre que pretenda lançar mão desta prerrogativa de “suspender” um despedimento, deverá a ACT averiguar, para além da existência de “indícios” da sua ilicitude, se não decorreu ainda o prazo para a respetiva impugnação judicial, bem como se o trabalhador devolveu a compensação que lhe foi paga. E só na hipótese de ser afirmativa a resposta a estas duas questões poderá atuar. Se, pelo contrário, o fizer sem que estejam preenchidas ambas as apontadas condições, tal “suspensão” do despedimento é contrária à lei, podendo ser impugnada pelo empregador²⁶

2.3 DESPEDIMENTO CUJA SUSPENSÃO CAUTELAR NÃO TENHA SIDO REQUERIDA

A possibilidade de a ACT se valer da solução prevista no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, é, ainda, inescapavelmente condicionada pela estratégia seguida pelo trabalhador quanto ao recurso à providência cautelar de suspensão do despedimento.

Assim, se o trabalhador requereu e obteve a suspensão preventiva do seu despedimento, esta prerrogativa da ACT não terá

Vasconcelos, *Processo Especial para Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento - Comentário aos artigos 98.º-P e segs. do Código de Processo do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 2.ª ed., Lisboa, 2020, pp. 94 segs.

²⁶ O ponto será desenvolvido adiante, no n.º 3.4.



aplicabilidade no caso, por carecer manifestamente de utilidade. O mesmo ocorrerá sempre que o pedido de decretamento da mesma deduzido pelo trabalhador seja julgado improcedente, por inexistir probabilidade séria de ilicitude do despedimento (artigo 39.º, n.º 1, do CPT), visto ter tal questão sido judicialmente apreciada e decidida por sentença transitada em julgado, a qual tem, nos termos gerais, “força obrigatória dentro do processo e fora dele” (nos termos e com os limites fixados no n.º 1 do artigo 619.º do Código de Processo Civil, doravante CPC).

Significa isto que a “suspensão” pela ACT do despedimento que repute ilícito supõe que o trabalhador não tenha, no prazo legalmente fixado, requerido a providência cautelar de suspensão do despedimento.

3. EFEITOS

3.1 RETOMA DA EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O inspetor do trabalho que verifique a existência de “indícios” de ilicitude do despedimento lavra um auto e notifica o empregador “para regularizar a situação”.

Esta notificação opera, *ipso iure*, a “suspensão” do despedimento a que respeita: neste sentido, o n.º 2 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, afirma que “o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes”.

Significa isto que o primeiro e principal efeito associado à



prerrogativa agora concedida à ACT é a temporária paralisação do efeito extintivo do despedimento aparentemente ilícito e a consequente reposição do contrato de trabalho pelo mesmo visado, em patente, e já assinalado, paralelismo com a providência cautelar de suspensão do despedimento²⁷.

Tal efeito produz-se no momento fixado pelo n.º 2 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, que o faz coincidir com o da notificação ao empregador do auto elaborado pelo inspetor que detetou os “indícios” de desconformidade com a lei. E opera unicamente para o futuro, deixando intocado o período, qualquer que seja a sua duração, em que o despedimento em causa interrompeu o vínculo laboral que existia entre as partes²⁸. É esta a solução que, na falta de indicação em contrário, se retira da norma legal que conforma esta “suspensão” – e que vem a ser confirmada pelas regras, paralelas, aplicáveis à providência cautelar²⁹.

A retoma da execução do contrato de trabalho implica a reintegração do trabalhador. Prescreve-o o n.º 2 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, cujo teor é inequívoco quanto à manutenção, quer do vínculo laboral, quer dos direitos (e corresponsáveis deveres) das partes – e em nada resulta infirmado pela indicação, a título exemplificativo (“nomeadamente”) do “direito à retribuição”. E, de novo, reforça-o o regime, paralelo, da providência

²⁷ V. *supra* o n.º 1.

²⁸ Neste sentido, “ainda que com dúvidas”, João Leal Amado, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT, 2020 cit., pág. 371.

²⁹ Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pág. 68.



cautelar de suspensão do despedimento³⁰.

São no entanto, várias as questões que a este propósito se suscitam e às quais a lei não dá resposta – todas relativas ao trabalhador, que pode não estar já na empresa, por se ter o seu despedimento tornado eficaz, e, sobretudo, que pode ser totalmente alheio à ação de fiscalização da ACT. Como tomará o trabalhador conhecimento desta decisão da ACT que o afeta forte e diretamente, mas na qual não teve qualquer participação? E o que pode o trabalhador fazer, caso não pretenda regressar, ainda que temporariamente à empresa (motivo pelo qual não requereu a suspensão preventiva do seu despedimento³¹), mas apenas impugná-lo?

3.2 REGULARIZAÇÃO DA SITUAÇÃO DO TRABALHADOR

A “regularização da situação do trabalhador” é, de acordo com o artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, o objetivo principal da notificação ao empregador do auto de notícia lavrado pelo inspetor do trabalho. Nesse sentido, a sua ocorrência põe termo à “suspensão” iniciada com tal notificação - enquanto a sua falta remete o termo dessa mesma “suspensão” para o trânsito em julgado da decisão judicial a que se refere no n.º 2 daquele artigo 8.º-C.

De novo, é inescapável o aparente paralelismo com a fase administrativa do processo especial de reconhecimento da existência

³⁰ Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 63 segs.

³¹ V. *supra* o n.º 2.3.



de contrato de trabalho – na qual ao beneficiário da atividade é dada oportunidade de “regularizar” a situação, reconhecendo que o contrato que o vincula ao respetivo prestador é de trabalho subordinado, e não de trabalho autónomo. Porém, se neste processo especial existe uma coincidência entre a “regularização” pretendida e o objeto da ação proposta pelo Ministério Público, caso a mesma não ocorra - o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho³² -, o mesmo não sucede entre a “regularização” das situações abrangidas pelo artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, e a respetiva impugnação judicial. Esta, se procedente, elimina retroativamente o despedimento da ordem jurídica³³. Ora, no plano da “regularização” extrajudicial, tal efeito só se alcança com uma revogação retroativa, *i.e.*, sem descontinuidade, do despedimento, pelo empregador – cuja admissibilidade é muitíssimo duvidosa. Com efeito, está longe de ser incontroversa a revogabilidade pelo empregador do despedimento por si efetuado³⁴. Mais, ainda que esta seja aceite, em geral ou apenas em certas hipóteses³⁵, os seus efeitos produzem-se unicamente *ex nunc*, salvo nos casos em que a lei preveja solução diversa³⁶.

³² Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 149 segs.

³³ Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2017 cit., pp. 475 segs.

³⁴ Sobre as várias dificuldades com que se defronta a revogação do despedimento pelo empregador, v. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2017 cit., pp. 151-152.

³⁵ Sobre este ponto, v. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2017 cit., pág. 152

³⁶ A revogação é, por definição, discricionária e, em princípio, opera apenas para o futuro (*ex nunc*). Não obstante, pode ser-lhe atribuída eficácia retroativa, por



Teria o legislador em vista uma “regularização da situação do trabalhador” sucedânea da impugnação judicial do despedimento, mediante uma sua revogação retroativa pelo empregador? É o que parece resultar dos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3. Mas, a ser assim, teria de o ter determinado de forma perceptível, carecendo tal opção, excecional, de um mínimo de base legal, que aqui patentemente não existe³⁷.

3.3 ÓNUS DE IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO NO PRAZO

Não havendo regularização da “situação do trabalhador”, a “suspensão” decretada pela ACT tem como limite temporal o “transito em julgado” de decisão judicial proferida no caso. Esta decisão, dada a latitude da previsão do n.º 2 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, pode ser, de duas, uma: a impugnação do despedimento ou a impugnação da própria “suspensão” decretada

acordo das partes, tratando-se de revogação bilateral (*contrarius consensus*), ou pela lei, nas demais hipóteses. Sobre esta matéria, v. Carvalho Fernandes, *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol. II, 4.ª ed., Universidade Católica Editora, Lisboa, 2007, pp. 475-476; Pedro Romano Martinez, *Da Cessação do Contrato*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, pp. 50 segs. e 111 segs.; Pedro Pais de Vasconcelos / Pedro Leitão Pais de Vasconcelos, *Teoria Geral do Direito Civil*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, pp. 758-759.

³⁷ A questão da admissibilidade da revogação do despedimento pelo empregador é respondida afirmativamente por João Leal Amado, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT, 2020 cit., pág. 371, que para tanto invoca o cunho excecional da solução prevista no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3 – mas que não trata e, por isso, não se pronuncia sobre a eficácia *ex nunc* ou *ex tunc* dessa revogação.



pela ACT no auto de notícia elaborado pelo inspetor do trabalho.

Detendo-nos, por ora, na primeira, a “suspensão” do despedimento pela ACT com base no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, não prejudica - bem pelo contrário, reforça - o ónus que sobre o trabalhador recai de o impugnar, no prazo de que ainda disponha e com recurso ao processo (especial ou comum) aplicável³⁸.

Tal prazo, importa sublinhá-lo, permanece inalterado para lá do decretamento desta medida – que, contrariamente ao que sucede em sede de suspensão preventiva do despedimento, não determina o seu encurtamento³⁹.

Em síntese, só se o trabalhador impugnar tempestivamente o despedimento beneficiará desta “suspensão” até ao trânsito em julgado da decisão que nessa ação venha a ser preferida. E, caso o não faça, a “suspensão” caduca com o prazo para impugnar que, entretanto, se esgote⁴⁰.

³⁸ O ponto foi versado *supra* no n.º 2.2, para onde se remete.

³⁹ Sobre este encurtamento, decorrente, em geral, do artigo 40.º-A, n.º 1, alínea a), do CPT (e, antes deste, pelo artigo 373.º, n.º 1, alínea a), do CPC), e, tratando-se do processo especial para impugnação da regularidade e licitude do despedimento (previsto e regulado nos artigos 98.º-P segs. do CPT), do artigo 34.º, n.º 4, do CPT, v. Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 51-52; *Processo Especial para Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento - Comentário aos artigos 98.º-P e segs. do Código de Processo do Trabalho*, 2020 cit., pp. 38-39.

⁴⁰ Expressamente neste sentido, frisando que, expirado o prazo para impugnar o despedimento e extinto, por caducidade, o correspondente direito, a suspensão do despedimento levada a cabo pela ACT deixará, imediatamente, de operar”, João Leal Amado, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT, 2020 cit., pág. 374.



3.4 IMPUGNAÇÃO PELO EMPREGADOR DA “SUSPENSÃO” DO DESPEDIMENTO DECRETADA PELA ACT

A “suspensão” do despedimento decretada pela ACT é impugnável pelo empregador.

Trata-se de uma vertente essencial da solução consagrada no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, que garante o controlo judicial do exercício de uma medida que, produzindo embora efeitos similares aos da providência cautelar da suspensão do despedimento, é aplicada sem qualquer intervenção do tribunal, sem contraditório e sem instrução, pelo próprio inspetor que se depara com a suposta violação de regras substantivas e procedimentais de que depende a licitude do despedimento.

Não menos significativamente, esta impugnação constitui um meio de que pode lançar mão o empregador para fazer cessar a vigência de uma “suspensão” em seu entender ilegalmente decidida – e que, de outro modo, se manteria até ao trânsito em julgado da decisão proferida na ação de impugnação do despedimento, a qual, não é demais relembrar, há de ser proposta pelo trabalhador no prazo legal aplicável⁴¹, que o decretamento daquela não abrevia⁴².

Baseada nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, a impugnação da “suspensão” decretada pela ACT fundar-se-á nas erradas interpretação e aplicação por esta das regras legais que a

⁴¹ Prazo esse que pode ir até 6 meses ou mesmo um ano, conforme se advertiu *supra*, no n.º 2.2.

⁴² V. o n.º 3.3 *supra*.



conformam⁴³.

Quanto aos termos em que deverá fazer-se, o n.º 3 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, limita-se a atribuir competência aos “tribunais de trabalho”, nada mais adiantando quanto a outros aspetos relevantes, como o prazo e a tramitação processual aplicáveis. A resposta a estas (e a outras) questões que neste contexto se suscitem há de buscar-se, ora nas regras gerais do CPT, ora nos artigos 32.º segs. da Lei n.º 107/2009, de 14-9, relativos à impugnação judicial de “decisão de autoridade administrativa que aplique coimas e sanções acessórias em processo laboral”, que o artigo 201.º do CPT convoca. Sobre esta última opção, não se ignora, naturalmente, que a decisão da ACT de “suspender” um despedimento que repute ilícito não se reconduz a qualquer das hipóteses que integram a previsão normativa transcrita - bem pelo contrário, perfila-se como um *tertium genus*, uma medida cautelar administrativamente decretada, ao abrigo de uma específica permissão normativa que a conforma como excecional e transitória. A verdade, porém, é que tal decisão tem, ainda assim, em comum com as previstas nos artigos 201.º do CPT e 32.º da Lei n.º 107/2009, de 14-9, não só o ser tomada por uma autoridade administrativa no exercício das suas atribuições, como o conter uma valoração jurídica da situação visada, com base na qual produz efeitos na esfera jurídica do seu destinatário, a menos que este a questione judicialmente,

⁴³ Por ter a mesma sido aplicada a uma declaração extintiva do empregador que não configura um despedimento (v. *supra* o n.º 2.1), ou a um despedimento insuscetível de impugnação, por ter já decorrido o prazo para propor a correspondente ação e/ou por ter o mesmo sido aceite pelo trabalhador, que não procedeu à devolução da compensação paga (v. *supra* o n.º 2.2).



sendo tais afinidades, em nosso entender, de molde a justificar a aplicação analógica de tais regras a aspetos desta medida que se mostrem carecidos de regulação, desde que a respetiva disciplina não seja afastada pela singularidade desta. Concretizando, o prazo para impugnar a “suspensão” do despedimento pela ACT será o previsto no artigo 33.º, n.º 2, da Lei n.º 107/2009, de 14-9, ou seja, 20 dias contados da notificação. Já a tramitação processual a seguir não será, em virtude da manifesta disparidade das situações, a especificamente prevista nos artigos 33.º segs. da mesma Lei, mas sim, e nos termos gerais do artigo 48.º, n.º 3, do CPT, o processo declarativo comum⁴⁴.

Não impugnando o empregador esta “suspensão”, a mesma consolidar-se-á na ordem jurídica, mantendo-se os respetivos efeitos até que seja proferida decisão transitada em julgado na ação de impugnação do despedimento ou se torne certo que não virá esta a ser proposta⁴⁵.

Joana Vasconcelos

⁴⁴ Sobre a articulação entre processo comum e processo especial no plano adjetivo laboral, v. Joana Vasconcelos, *Direito Processual do Trabalho*, 2017 cit., pp. 77 segs.

⁴⁵ O ponto foi versado *supra* nos n.ºs 2.2 e 3.3, para onde se remete.