

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 60

p. 1 - 326

jan./jun.

2022

A FISCALIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE PANDEMIA: uma análise à luz da legislação portuguesa e brasileira *

THE INSPECTION OF LABOR RIGHTS IN PANDEMIC TIMES: an analysis in the light of Portuguese and Brazilian legislation

BARBOSA, Carolina Bonança**

Resumo: Face à situação de calamidade pública enfrentada mundialmente em razão da pandemia de Covid-19, inúmeras medidas foram tomadas pelos Estados em relação à legislação trabalhista positivada, especialmente visando certa flexibilização a fim de proteger o emprego em tempos de crise econômica. Questões emergenciais foram abordadas tanto pela legislação portuguesa quanto brasileira, sendo um dos pontos de destaque o poder conferido aos órgãos fiscalizadores do trabalho, cujos dois países tomaram decisões diversas em relação ao tema, de modo que analisar os impactos dessas determinações legais torna-se medida relevante para que se verifique a efetividade da tutela juslaboral em tempos pandêmicos.

Palavras-chave: Ministério do Trabalho. Autoridade para as Condições de Trabalho. Pandemia. Poderes.

*Artigo selecionado na Chamada para Publicação de Artigos (*Call for papers*) referente ao Edital n. 1, de 26.5.2021, da Secretaria-Geral da Presidência do TRT da 15ª Região, Campinas-SP.

**Pós-graduanda em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC Campinas. Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie - São Paulo. Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho Além do Direito do Trabalho" da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, sob coordenação do Prof. Guilherme Guimarães Feliciano. Advogada Trabalhista com inscrição na OAB/SP. Membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB/Campinas. Participante do Brazil Legal Symposium na Faculdade de Direito de Harvard no ano de 2019. Autora do livro "Refugiados e o trabalho em território brasileiro: uma análise das barreiras à empregabilidade e à efetivação dos direitos trabalhistas", e do capítulo de livro "O papel das instituições da garantia de trabalho decente a imigrantes no Brasil: uma perspectiva à luz da Organização Internacional do Trabalho", publicado pela Escola Judicial do TRT da 15ª Região em comemoração aos 100 anos da OIT.

Abstract: In view of the public calamity situation faced worldwide due to the Covid-19 pandemic, numerous measures have been taken by States in relation to positive labor legislation, especially aiming at some flexibility in order to protect employment in times of economic crisis. Emergency issues were addressed both by Portuguese and Brazilian legislation, one of the highlights being the power conferred on labor inspection bodies, whose two countries took different decisions on the subject, so that analyzing the impacts of these legal determinations becomes a measure relevant to verify the effectiveness of legal protection in pandemic times.

Keywords: Ministry of Labor. Authority for Working Conditions. Pandemic. Powers.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo abordará de forma sistemática uma análise da legislação brasileira e portuguesa no que tange à fiscalização do trabalho pelos órgãos administrativos ligados ao Poder Executivo, cuja atuação visa, sobretudo, a garantia da tutela juslaboral e o efetivo cumprimento das normas de Direito positivadas em cada ordenamento.

Quanto à legislação lusitana, serão analisados o papel e os poderes concedidos à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), e em relação ao Brasil far-se-á panorama acerca do antigo Ministério do Trabalho e Emprego.

Posteriormente, tendo um panorama geral traçado dos papéis concedidos por cada Estado a seus órgãos fiscalizadores e garantidores do cumprimento da legislação trabalhista, serão analisadas as alterações legislativas implementadas durante a pandemia de Covid-19 e os poderes concedidos a tais órgãos, e se, de fato, em tempos excepcionais e de calamidade, a mudança do ordenamento jurídico vigente propiciou a garantia da tutela dos direitos juslaborais e a preservação do emprego e da renda em ambos os países, ou se facilitou o esvaziamento das proteções sociais trabalhistas.

2 A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: o antigo Ministério do Trabalho e Emprego

No Brasil, o anteriormente denominado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, criado originalmente pelo Decreto

n. 19.433/1990¹, que hoje se tornou uma Secretaria do Ministério da Economia, era o órgão competente, vinculado à Administração Pública Direta, na fiscalização e inspeção do trabalho, nos termos do art. 21, inciso XXIV, da Constituição Federal², cuja competência vinha definida nos arts. 626 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àque-
las que exerçam funções delegadas, a fiscalização do
fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.
(BRASIL, 1943).

Nosso ordenamento jurídico assim previu, inclusive por intermédio de disposição constitucional, a fiscalização do cumprimento de normas de proteção do trabalho, e conseqüentemente de toda a tutela juslaboral prevista na legislação em vigor, tendo sido, inclusive, classificado o ato fiscalizatório como serviço essencial nos termos do Decreto n. 10.282, de 2020³.

Segundo importante apontamento de Gustavo Garcia, a fiscalização do trabalho, por ser órgão ligado diretamente à administração pública, não possui competência jurisdicional, mas meramente administrativa, incumbindo, dentre outras práticas, não apenas a de fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, mas também de, em sendo verificada qualquer irregularidade, autuação do empregador negligente, por intermédio de auto de infração, que é lavrado pela autoridade competente, o Auditor Fiscal do Trabalho:

Se ao Auditor-Fiscal do Trabalho incumbe 'a fiscali-
zação do fiel cumprimento das normas de proteção
do trabalho' (CLT, art. 626), detectando a existência
de contrato de trabalho sem a observância de regras
essenciais (como o registro e a anotação na CTPS), cabe
a este agente estatal aplicar as sanções previstas em lei
para a hipótese. Trata-se de poder-dever, a ser exercido
por meio de atividade administrativa vinculada (art.
628, *caput*, da CLT). (GARCIA, 2015).

¹BRASIL. Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **DOU**, Rio de Janeiro, 2 dez. 1930. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 jun. 2021.

²BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

³BRASIL. Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020. Regulamenta a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. **DOU**, Brasília, 20 mar. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

No entanto, para além das competências acima mencionadas, o papel do antigo Ministério do Trabalho não se limitava apenas à fiscalização do cumprimento de normas trabalhistas, autuação e penalização dos agentes, mas também de instrução e orientação, visando uma conscientização coletiva a respeito dos direitos trabalhistas e a possibilidade de se prolongar no tempo o respeito à tutela dos direitos fundamentais aos trabalhadores em território nacional:

A inspeção federal do trabalho, no entanto, tem por incumbência não apenas sancionar as violações das normas de proteção do trabalho, mas também orientar a respeito do cumprimento da legislação trabalhista, prevenir infrações e regularizar as condutas passíveis de correção. (GARCIA, 2015).

Ou seja, no Brasil, o antigo Ministério do Trabalho era o órgão responsável pela fiscalização das condições de labor, e pela garantia da tutela juslaboral, isto por intermédio de edição de portarias e normas regulamentadoras, sobretudo a respeito de higiene, saúde e segurança no trabalho, além de atuar como órgão de prevenção no que tange ao descumprimento da legislação e à violação das garantias trabalhistas.

No decorrer dos anos, a atuação do Ministério do Trabalho e dos Auditores no combate às irregularidades trabalhistas, ao trabalho infantil e escravo, tem sido constantemente mitigada, o que levou, inclusive, à transformação do órgão em Secretaria atrelada ao Ministério da Economia, de modo a enfraquecer a garantia das tutelas juslaborais em território nacional, com o escopo de favorecer a economia e o desenvolvimento do país.

3 O PAPEL DA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL

A Autoridade para as Condições de Trabalho, denominada e conhecida por ACT, em Portugal, foi estabelecida e regulamentada por intermédio do Decreto-Lei n. 326-B/2007 de 28 de setembro, no qual se estabeleceu, diante de uma série de mudanças estruturais promovidas na administração pública portuguesa, a centralização da fiscalização do trabalho e do cumprimento das normas juslaborais perante o órgão ora mencionado, definição esta prevista no art. 1º da legislação em questão:

A Autoridade para as Condições de Trabalho, abreviadamente designada por ACT, é um serviço de promoção da melhoria das condições de trabalho,

prevenção, controlo, auditoria e fiscalização, integrado na administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa, que desenvolve a sua acção inspectiva no âmbito de poderes de autoridade pública. (PORTUGAL, 2007).

Ou seja, detém-se que a ACT é órgão da administração direta portuguesa que visa, sobretudo, a melhoria das condições de trabalho, cujos poderes são os estampados no art. 2º, n. 2, do Decreto, merecendo destaque especial as alíneas “a” e “l”, que instituem os poderes de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e assegurar o procedimento de contraordenações laborais, que seria o equivalente aos autos de infração no Brasil:

[...]
a) Promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho, designadamente as relativas à segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios vertidos nas Convenções n. 81, 129 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Estado Português;
[...]
l) Assegurar o procedimento das contra-ordenações laborais e organizar o respectivo registo individual; [...]
(PORTUGAL, 2007).

Segundo estatística elaborada pela Autoridade para as Condições de Trabalho, cujo último relatório fora elaborado no ano de 2017, foram efetuadas, naquele ano, 37.482 visitas de inspeção em estabelecimentos, locais de trabalho e sedes de entidades empregadoras⁴, as quais abrangeram 319.959 trabalhadores. Das irregularidades constatadas, denotou-se que a maioria delas se concentrava nos setores de alojamento e restauração, comércio por grosso e a retalho/reparação de veículos, indústrias transformadoras e construção.

No mesmo relatório elaborado, enfatiza o órgão que as atividades e os atos da ACT nos locais de trabalho são realizados por um conjunto de instrumentos preventivos, que visa a conscientização por meio de advertências, notificações e autos de notícia, visando a adequação do empregador e a melhoria nas condições de trabalho, sendo o sancionamento das infrações também medida que visa a efetividade do direito dos trabalhadores.

⁴AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO. **Atividade de inspeção do trabalho**: relatório 2017. Lisboa: ACT, 2018. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf). Acesso em: 15 jun. 2021.

Ou seja, verifica-se que a ACT em Portugal desempenha papel ativo, atuando de forma combativa à precariedade do trabalho e punindo empresas e empregadores que de fato não atendam às determinações da legislação trabalhista.

4 OS AGENTES FISCALIZADORES DA TUTELA JUSLABORAL EM PORTUGAL E NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Face à pandemia de Covid-19, diversas medidas legislativas foram tomadas pelos Estados visando, sobretudo, a manutenção do emprego e da renda diante da crise econômica instaurada, criando-se ao empregador a possibilidade de manutenção dos postos de trabalho com incentivos governamentais, como foi o caso da **redução da jornada e do salário** no Brasil, e da **suspensão dos contratos** ou o *lay off* simplificado em Portugal.

Não obstante, para além dessas medidas de cunho emergencial, ambos os países também adotaram posturas e mudanças no ordenamento jurídico vigente, durante o estado de calamidade, acerca dos poderes conferidos aos seus órgãos de fiscalização do trabalho.

No Brasil, a principal mudança em relação à atuação dos órgãos de fiscalização foi implementada por intermédio da Medida Provisória (MP) n. 927⁵, que teve sua vigência iniciada em 22.3.2020 e previu, em seu art. 31, que durante o período de 180 dias contados de sua entrada em vigor, os Auditores Fiscais do Trabalho do atual Ministério da Economia atuariam apenas de forma orientadora, ou seja, sem que punições fossem aplicadas às empresas infratoras, exceto em casos considerados graves, como: a falta de registro, a situação de risco iminente e sério, o acidente de trabalho fatal e as condições de trabalho análogas à escravo ou infantil.

O texto do artigo, de forma clara, retirou poderes dos Auditores Fiscais, principalmente na atuação de empresas infratoras à legislação trabalhista, o que permite interpretar a Medida Provisória, isto pela hermenêutica teleológica, que para a preservação do emprego e da renda seria necessária a retirada de atuações fiscais, as quais então seriam contrárias ao escopo buscado em tempos de pandemia.

⁵BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 22 mar. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

Denota-se, assim, um verdadeiro esvaziamento da tutela jus-laboral e da garantia da efetivação dos direitos trabalhistas, eis que sequer a fiscalização e a autuação concernentes a acidentes de trabalho poderiam ser averiguadas, mas apenas orientadas, uma vez que a exceção previu somente a manutenção da autuação e dos procedimentos de punição em casos de acidentes fatais.

Diante justamente da ausência de razoabilidade do artigo posto na MP n. 927, minimizando a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, foi ajuizada Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6342) perante o Supremo Tribunal Federal (STF), que visava a suspensão do referido artigo inclusive de forma liminar, a qual foi deferida e posteriormente ratificada.

Em voto proferido pelo Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, houve fundamentação justamente no sentido de que o art. 31 ia de encontro ao propósito da Medida Provisória - diferentemente do que entendiam seus redatores - e enfraquecia a atividade de fiscalização, que em tempos de exceção, crise econômica e sanitária torna-se ainda mais essencial, a fim de garantir a dignidade humana por intermédio do cumprimento das normas trabalhistas:

Observo, entretanto, que a norma carece de razoabilidade e não está em harmonia com a finalidade da MP 927/2020. Em rigor, é importante salientar que é o próprio Ministério da Economia, que engloba o antigo Ministério do Trabalho, que vai estabelecer a forma de atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho durante a pandemia causada pelo coronavírus. Nesse sentido, não se mostra razoável o encurtamento, por meio da medida provisória, da necessária atividade de fiscalização dos auditores do trabalho, principalmente na situação pela qual passa o país. Isso porque, além de a norma não prever a necessidade do distanciamento ou isolamento dos auditores fiscais, o mister exercido na fiscalização se releva essencial, principalmente nesse momento excepcional, em que vários direitos trabalhistas estão sendo relativizados para atender o binômio manutenção de empregos e atividade empresarial. Portanto, entendo que a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho não é oportuna, além de não vislumbrar, ao menos em caráter de cognição sumária, a presença dos requisitos da relevância e urgência necessárias para a edição de medida provisória, no sentido de suspender funções essenciais dos referidos servidores. [...] (BRASIL, 2020c).

Ou seja, a tentativa da Medida Provisória de esvaziar a punição e efetiva fiscalização de empresas e empregadores infratores da

legislação trabalhista face à pandemia de Covid-19, isto sob a justificativa de que seria um impeditivo à manutenção do emprego e da renda, acaba justamente indo em sentido contrário ao escopo e objetivo do próprio texto legislativo promulgado, na medida em que possibilita e permite uma precarização dos direitos trabalhistas.

Diante disto, a eficácia do art. 31 foi declarada suspensa pelo Supremo Tribunal Federal em 29.4.2020, retomando-se, assim, os poderes originários do antigo Ministério do Trabalho, como posto acima.

Diferentemente do que se verificou no Brasil, Portugal atuou em sentido contrário, ampliando os poderes concedidos à ACT justamente para que fosse dado amparo e garantidas as medidas de manutenção do emprego, como vislumbrado pelo governo português.

A ampliação foi promovida através do Decreto n. 2-B/2020, de 2 de abril⁶, no qual, por meio do art. 24, regulamentaram-se e se reforçaram os poderes dados à ACT para que, durante a vigência do Decreto, que posteriormente foi sendo renovado ao longo do estado de calamidade português, conferissem ao órgão administrativo a possibilidade de, em sendo verificada qualquer causa de despedimento ilícito, o inspetor do trabalho lavrar uma notificação ao empregador para que regularizasse a situação, momento a partir do qual, e até a efetiva regularização, ou então do trânsito em julgado da decisão judicial (caso não concordasse o empregador com a notificação expedida e que o despedimento fosse ilícito, recorrendo à análise judicial), ficaria o despedimento suspenso, mantendo-se os direitos e deveres das partes, inclusive a remuneração ao trabalhador.

A fim de que se possa compreender a dimensão dos poderes atribuídos ao órgão, necessário enfatizar que Portugal é um dos países signatários da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷, que proíbe as dispensas sem justa causa (art. 4º)⁸, ou seja, em Portugal a dispensa sem qualquer motivo que a justifique (e, neste caso, deve ser por razões objetivas, como inaptidão ou extinção do posto de trabalho) é considerada ilícita, além de outras previsões do Código do

⁶PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. Decreto n. 2-B/2020, de 2 de Abril. Regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República. DRE, Lisboa, n. 66, 2 abr. 2020. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/131068124/details/maximized>. Acesso em: 17 jun. 2021.

⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. OIT Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

⁸“Art. 4 - Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

Trabalho português (arts. 381 a 385 do CT)⁹, como as dispensas discriminatórias e aquelas que não tenham observado o devido procedimento (aviso-prévio, indenização compensatória etc.).

Antes da entrada em vigor do Decreto alhures mencionado, caso o trabalhador dispensado acreditasse tê-lo sido de forma ilícita, cabia a ele ingressar com ação perante o tribunal, podendo esta ser requerida em âmbito cautelar a fim de suspender o despedimento realizado¹⁰. No entanto, a medida legislativa propôs um outro caminho para resguardar ainda mais os postos de trabalho, os empregos e a dignidade humana, conferindo à ACT a faculdade de, identificando um despedimento ilícito, também atuar, notificando o empregador e suspendendo o ato ilegal praticado. Ou seja, criando então uma via administrativa de controle das dispensas ilícitas.

Como sustentado por Jorge Leite, o trabalho passa, em períodos de recessão, a ter ainda importância mais significativa, considerando ser fator de insegurança econômica e social a diminuição de empregos:

Para o trabalhador, perder o emprego significa perder a sua principal senão exclusiva fonte de rendimentos, isto é, significa a perda da possibilidade de subsistir. Este risco gera, naturalmente, um forte sentimento de insegurança, sobretudo em períodos de refluxo (recessão) económico, ou seja, em períodos de elevados níveis de desemprego, por ser então mais difícil encontrar uma nova ocupação. (LEITE, 2017).

Logo, vê-se que, para além de um controle judicial dos despedimentos ilícitos, criou-se uma via administrativa para que isso ocorresse, o que em nenhum momento mitigou os poderes dos tribunais ou do Poder Judiciário, tratando-se de uma via paralela¹¹.

João Leal Amado¹² enfatiza que os novos poderes concedidos à ACT não impedem o empregador de dispensar seus empregados, exceto para aqueles que aderiam ao programa governamental do *lay off*, de modo apenas a criar, em tempos de crise e de necessidade de salvaguardar os postos de trabalho e a economia, mais uma forma de se evitarem os despedimentos tidos como ilícitos:

⁹PORTUGAL. Assembleia da República. Código do Trabalho. Lei n. 7/2009. DRE, Lisboa, n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 27 jun. 2021.

¹⁰AMADO, João Leal. A pandemia, o despedimento e o empoderamento da ACT. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho. **Covid-19 e o trabalho: o dia seguinte**. Lisboa: AAFDL, 2020.

¹¹AMADO, *op. cit.*, 2020.

¹²*Idem*.

A lei apenas tenta emprestar mais músculo para desempenhar a tarefa, quiçá hercúlea, de combater os despedimentos ilícitos, em tempos de pandemia. O legislador delineou, nestes dias de crise, uma medida cautelosa complementar que, cremos, se justifica inteiramente, atenta a necessidade de não contemporizar com práticas patronais que fazem descaso da lei. A esses, a lei diz agora: cuidado, a ACT tem novos poderes, a ACT foi empoderada e conta até com mais recursos humanos, mesmo se apenas transitoriamente [...]; não despeçam, ou, se o fizerem, façam-no respeitando os marcos legais! (AMADO, 2020).

A eficácia da medida legislativa teve efeitos positivos no Estado português, considerando que notícias vinculadas pelo país informaram que até 24 de abril de 2020, isto é, com apenas três semanas de vigência do Decreto que conferiu maiores poderes à ACT, 22 dispensas ilícitas já haviam sido suspensas, com a fiscalização de 1.374 empresas, o que abrangeu cerca de 60 mil trabalhadores, segundo dados fornecidos pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, Miguel Cabrita¹³. Até 8 de maio de 2020 os procedimentos suspensos foram 30, com mais de 4.350 processos inspetivos¹⁴.

Ou seja, vê-se que a medida adotada pelo Estado português de fato teve bons alcances e resultados, atuando de forma combativa na dispensa ilícita de trabalhadores durante o estado de calamidade, de crise sanitária e econômica, no qual muitos empregadores tendem a descumprir a legislação, de modo que Portugal preocupou-se em estabelecer novo mecanismo de fiscalização, buscando manter os postos de trabalho que de forma contrária ao ordenamento fossem extintos, preservando, assim, a dignidade humana e a tutela juslaboral.

5 CONCLUSÃO

Diante do cenário apresentado, tem-se que, inicialmente, a legislação portuguesa e a brasileira apresentam medidas de fiscalização e cumprimento dos direitos trabalhistas por intermédio de órgãos da esfera administrativa, atrelados à Administração Direta, a fim de tutelar e resguardar a dignidade dos trabalhadores.

¹³ACT suspendeu 22 processos de despedimentos ilícitos. **TSF Rádio Notícias**, Lisboa, 28 abr. 2020. Disponível em: <https://www.tsf.pt/portugal/economia/act-suspendeu-22-processos-de-despedimentos-ilicitos-12128985.html>. Acesso em: 29 jun. 2021.

¹⁴CAETANO, Maria. ACT iniciou 211 processos de contraordenação desde março. **Dinheiro Vivo**, Lisboa, 18 maio 2020. Disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/act-iniciou-211-processos-de-contraordenacao-desde-marco-12693952.html>. Acesso em: 21 jun. 2021.

No entanto, quando do início da pandemia de Covid-19 e da patente necessidade de se tomarem medidas combativas à extinção de postos de trabalho, ao desemprego, às crises econômica e sanitária, os países em questão adotaram posturas diferentes e literalmente opostas no que tange aos poderes conferidos a esses órgãos administrativos no combate às irregularidades trabalhistas.

Portugal, como visto, vislumbrou na ACT uma possibilidade de ampliar a tutela de fiscalização do órgão, e conseqüentemente dos direitos trabalhistas em questão, especialmente quanto às dispensas imotivadas ilícitas que fossem operadas durante a crise instaurada pelo novo coronavírus, visando, sobretudo, manter os postos de trabalho e evitar que a tutela juslaboral fosse então esvaziada, e dependesse da atuação direta e do interesse dos próprios trabalhadores para salvaguardar seus direitos.

Vê-se que entendeu o governo português que salvaguardar os postos de trabalho e evitar a ocorrência de dispensas ilícitas em momento de crise sanitária e econômica iria além do interesse do próprio empregado em reagir a tal situação e contestar sua licitude perante um tribunal, acreditando, então, que atitudes contrárias ao ordenamento em tempos de precariedade do Estado afetariam toda a comunidade portuguesa, portanto deveriam ser fiscalizadas e amparadas por um de seus órgãos, garantindo-se uma efetiva preservação da tutela juslaboral.

Diferentemente foi o que ocorreu no Brasil, que na primeira oportunidade de o governo estabelecer medidas para um suposto apoio e manutenção do emprego e da renda retirou poderes antes conferidos a órgãos administrativos de fiscalização do trabalho, restringindo a aplicação de multas e sanções durante o estado de calamidade. Demonstrou, então, na contramão do que entendeu o governo português, que a atuação administrativa fiscalizatória da tutela juslaboral seria um entrave à preservação dos postos de trabalho, visto que impor a aos empregadores medidas demasiadamente duras durante um período de crise financeira arrebatadora.

Ora, a lógica que parte do Direito do Trabalho é justamente a inversa em momentos de crise, foi justamente aí que nasceu a tutela juslaboral - surgem as normas protetivas a fim de garantir paz e justiça social, evitando-se colapsos no sistema e revoluções. Ao retirar poderes de órgãos administrativos neste momento, o legislador assume o risco claro de desmoronar o sistema de garantias trabalhistas e da própria subsistência de seus cidadãos, não garantindo empregos minimamente decentes e a manutenção dos direitos humanos mais básicos em tempos de crise.

Assim, o empoderamento de órgãos administrativos de fiscalização do trabalho em tempos de crise denota-se medida adequada pelos Estados que a adotaram, considerando ser justamente neste período que

os descumprimentos da legislação tornam-se mais comuns e evidentes. A criação de uma esfera administrativa de proteção, para além dos poderes já conferidos, facilita a preservação dos direitos humanos, sociais e trabalhistas, ascendendo nova via de tutela que não seja unicamente a do Poder Judiciário e da provocação isolada de cada um dos prejudicados, favorecendo uma atuação direta do governo baseada em princípios de solidariedade que norteiam o Estado de Bem-Estar Social e Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ACT suspendeu 22 processos de despedimentos ilícitos. **TSF Rádio Notícias**, Lisboa, 28 abr. 2020. Disponível em: <https://www.tsf.pt/portugal/economia/act-suspendeu-22-processos-de-despedimentos-ilicitos-12128985.html>. Acesso em: 29 jun. 2021.

AMADO, João Leal. A pandemia, o despedimento e o empoderamento da ACT. *In*: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho. **Covid-19 e o trabalho**: o dia seguinte. Lisboa: AAFDL, 2020.

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO. **Atividade de inspeção do trabalho**: relatório 2017. Lisboa: ACT, 2018. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf). Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020. Regulamenta a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. **DOU**, Brasília, 20 mar. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **DOU**, Rio de Janeiro, 2 dez. 1930. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 22 mar. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Inteiro Teor do Acórdão. **Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.342 Distrito Federal**. Brasília, 29 abr. 2020c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344937101&ext=.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

CAETANO, Maria. ACT iniciou 211 processos de contraordenação desde março. **Dinheiro Vivo**, Lisboa, 18 maio 2020. Disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/act-iniciou-211-processos-de-contraordenacao-desde-marco-12693952.html>. Acesso em: 21 jun. 2021.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2015.

LEITE, Jorge. **Direito do trabalho**: da cessação do contrato de trabalho. Porto: CIJE, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. **OIT Brasília**, Brasília, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

PORTUGAL. Assembleia da República. Código do Trabalho. Lei n. 7/2009. **DRE**, Lisboa, n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 27 jun. 2021.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Decreto-Lei n. 326-B/2007, de 28 de Setembro. **DRE**, Lisboa, n. 188, 28 set. 2007. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/398454>. Acesso em: 15 jun. 2021.

PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. Decreto n. 2-B/2020, de 2 de Abril. Regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República. **DRE**, Lisboa, n. 66, 2 abr. 2020. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/131068124/details/maximized>. Acesso em: 17 jun. 2021.