

DIREITO LABORAL

ANÁLISE DO ACÓRDÃO Nº 602/2013 DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

O ACÓRDÃO Nº 602/2013 DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC), COM DATA DE 20 DE SETEMBRO RESPONDE A UM PEDIDO DE FISCALIZAÇÃO ABSTRACTA SUCESSIVA DA CONSTITUCIONALIDADE DE NORMAS INTRODUZIDAS NO CÓDIGO DO TRABALHO ATRAVÉS DA LEI Nº 23/ 2012 DE 25 DE JUNHO.

O acórdão nº 602/2013 do Tribunal Constitucional (TC), com data de 20 de Setembro, responde a um pedido de fiscalização abstracta sucessiva da constitucionalidade de normas introduzidas no Código do Trabalho através da Lei nº 23/ 2012 de 25 de Junho.

Da análise do *Acórdão* resulta que o impacto prático da declaração de inconstitucionalidade terá que ser aferida em dois vectores distintos, mas complementares:

- (i) O impacto da verificação sucessiva da constitucionalidade das alterações introduzidas ao Código do trabalho pela Lei nº 23/2012;
- (ii) O impacto da verificação sucessiva da constitucionalidade da norma consagrada no artigo 7º da Lei 23/2012 que dispõe sobre as relações entre a lei e os instrumentos de regulação colectiva (*IRCT*), máxime os *Contractos Colectivos de Trabalho*.

De facto, se por lado o TC concluiu pela constitucionalidade das disposições contidas no Código de Trabalho sobre:

- (i) criação dos bancos de horas individual;
- (ii) criação dos bancos de horas grupal;
- (iii) eliminação do descanso compensatório;
- (iv) redução para metade do pagamento do trabalho suplementar e das prestações relativas a dia feriado;
- (v) eliminação de quatro feriados obrigatórios;
- (vi) eliminação do aumento do período anual de férias em função da assiduidade;

Pelo outro, ao determinar a inconstitucionalidade das disposições contidas nos nº 1,2 3 e 5 do artigo 7º da lei nº 23/2012, que dispõe sobre relações entre lei e instrumentos de regulamentação colectiva, por entender que o legislador ao lançar mão de conceitos como **nulidade**, **suspensão** e **redução** para neutralizar a eficácia das disposições de (*IRCT*), que disponham sobre as matérias enunciadas nos vários números do mencionado artigo 7º, e o façam de forma mais favorável para o trabalhador, está a utilizar esses mesmos conceitos como sinónimos de cessação da eficácia dessas normas, quer a titulo definitivo quer a titulo transitório (pelo período de 2 anos) o que para o Tribunal Constitucional constitui "*uma modelação legal de conteúdos próprios da contratação colectiva que viola a reserva constitucional da mesma*"

ANÁLISE DO ACÓRDÃO Nº 602/2013 DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

(CONTINUAÇÃO)

Assim, na prática todas as disposições de *IRCT* que disponham sobre a matéria a que se refere o mencionado artigo 7º da Lei nº 23/2012 e, que foram objecto de declaração de nulidade, suspensão ou redução, por via do referido preceito, vêm agora a sua validade e eficácia ripristinada, face à declaração de inconstitucionalidade.

Dispõe o artigo 66º da Lei Constitucional que a “*declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral tem os efeitos previstos no artigo 282º da Constituição*”, dispondo este que, “*A declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a ripristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado*”

Não parece haver, portanto, qualquer dúvida quanto à *retroactividade* desta decisão à data de entrada em vigor das alterações, introduzidas pela Lei nº 23 /2012 ou seja a 1 de Agosto de 2012, no que se refere à anulação das normas consideradas inconstitucionais.

Nestes termos, por força do mecanismo legal de ripristinação, as normas do Código de Trabalho

declaradas inconstitucionais com força obrigatória geral pelo acórdão nº 602/2013 do Tribunal Constitucional, deixam de vigorar, com efeitos retroactivos, desde a sua data de vigência e são repostas as leis antigas que regulavam as mesmas situações de trabalho.

Em consequência e em regra, todos os actos praticados ao abrigo das normas declaradas inconstitucionais pelo TC são inválidos ficando, no entanto, ressalvados os casos julgados uma vez que consubstanciam uma decisão de um tribunal insusceptível de recurso ordinário.

A extensão da protecção das decisões judiciais às relações consolidadas por cumprimento de obrigações, é defendida por alguns autores.

Neste sentido, e no âmbito de outros processos, houve já decisões que foram fundamentadas no princípio geral da não retroactividade da lei (vide Art. 12º do Código Civil) para determinar que a *lei nova é aplicável aos IRCT e aos contractos de trabalho em vigor, ressalvando-se as respectivas condições de validade e os efeitos já produzidos ou as situações jurídicas passadas*.

Esta será sem dúvida uma questão que pode assumir enorme relevância prática no que se refere a questões de diferenças salariais, ou de não gozo de dias de férias, pela não aplicação de disposições de convenções colectivas de trabalho.

A inexistência de uma decisão do TC sobre a ressalva de efeitos já produzidos irá criar necessariamente condições para a diversidade de interpretações o que permite antever um potencial aumento de litígios laborais.

Procuramos de seguida sistematizar a matéria versada pelo Acórdão.

Normas objecto de fiscalização abstracta sucessiva	O que estava em vigor antes do Acórdão nº 602/2013	Apreciação do Tribunal Constitucional	Consequência
Alterações introduzidas ao Código do Trabalho (CT) pela Lei nº 2372012			
Art. 208-A - Banco de Horas Individual (BHI)	A possibilidade de constituição do BHI por acordo entre Trabalhador e Empregador.	A consagração legislativa do BHI não padece de qualquer inconstitucionalidade.	Mantêm-se em vigor as normas do CT com as alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012.
Art. 208-B - Banco de Horas Grupal (BHG)	A possibilidade de aplicação do Banco de Horas a um grupo de trabalhadores de uma equipa ou secção.	A consagração legislativa do BHG não padece de qualquer inconstitucionalidade.	Mantêm-se em vigor as normas do CT com as alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012.

<p>Art. 229 nº 1, 2 e 6 - Eliminação do descanso Compensatório</p>	<p>O descanso compensatório remunerado mantém-se nas situações em que a prestação de trabalho suplementar é impeditiva do gozo do descanso diário ou descanso semanal obrigatório.</p>	<p>Não deve ser declarada a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do artº 9 nº 2 da Lei 23/2012 que introduziu as alterações ao art. 229.</p>	<p>Mantem-se em vigor a redacção decorrente das alterações introduzidas pela lei nº23/2012.</p>
<p>Art. 234 nº1 - Eliminação de feriados</p>	<p>São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; 10 de Junho; 15 de Agosto, 8 e 25 de Dezembro.</p>	<p>Não deve ser declarada a inconstitucionalidade com força obrigatória geral, por não constituir uma restrição dos direitos do trabalhador consagrados no artigo 59 nº 1 da Constituição.</p>	<p>Mantêm-se em vigor o artigo 2º da Lei nº 23 / 2012., e em consequência as alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012.</p>
<p>Art. 238 nº3 e 4 - Aumento do período de férias</p>	<p>Coincidindo os dias de descanso do trabalhador com dias úteis, são considerados para efeitos de dias de férias as em substituição daqueles os Sábados e Domingos que não sejam feriados. É eliminada a majoração do período de férias decorrente da assiduidade.</p>	<p>Não estando em causa a duração mínima do período anual de férias, não deve ser declarada a inconstitucionalidade, por não constituir uma restrição dos direitos do trabalhador consagrados no artigo 59 nº 1 da Constituição</p>	<p>Mantêm-se em vigor o artigo 2º da Lei nº 23 / 2012., e em consequência as alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012.</p>
<p>Art. 268 nº 1 e 3 - Redução do pagamento do trabalho suplementar</p>	<p>O trabalho suplementar é pago com o acréscimo de: 25% na 1ª hora e 37,5% por hora ou fracção subsequente em dia útil e 50% por hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.</p>	<p>A redução, para metade, dos acréscimos remuneratórios devidos pela prestação de trabalho suplementar não é, só por si, susceptível de atentar contra o direito à retribuição do trabalho, uma vez que, apesar da forte redução, se mantém um tratamento diferenciado mais favorável do ponto de vista remuneratório do trabalho prestado a título suplementar. Razão pela qual não deve ser declarada a inconstitucionalidade.</p>	<p>Mantem-se em vigor a redacção decorrente das alterações introduzidas pela Lei nº23/2012.</p>
<p>Art. 269 nº2 - Prestações relativas a dias feriados</p>	<p>Prestação de trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento determina o gozo de descanso compensatório com metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição, cabendo a escolha ao empregador.</p>	<p>A eliminação do descanso compensatório, como regra geral na sequência da prestação de trabalho suplementar é uma medida que visa a redução dos custos do trabalho, mas não coloca em causa o tratamento mais favorável do trabalho prestado fora do horário de trabalho. Razão pela qual não deve ser declarada a inconstitucionalidade.</p>	<p>Mantem-se em vigor a redacção decorrente das alterações introduzidas pela Lei nº23/2012.</p>

<p>Art. 368 n.º 2 e 4 - Requisitos para o despedimento por extinção do posto de trabalho</p>	<p>Havendo na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p> <p>Considera-se como assente a impossibilidade de manutenção da relação laboral quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p>	<p>Viola a proibição de despedimento sem justa causa consagrada no art.º 53.º da Constituição, pelo que deve ser declarada inconstitucional, com força obrigatória geral.</p> <p>Entende o TC que esta violação se verifica na medida em que não são fornecidas as necessárias indicações normativas quanto aos critérios que devem presidir à decisão do empregador de selecção do posto de trabalho a extinguir.</p> <p>Ademais, a extinção só por si não implica a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, determinante da cessação do vínculo.</p>	<p>Esta decisão tem como consequência a repriminção dos critérios previstos no art.º 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho antes da alteração introduzida pela Lei n.º 23/2012: ou seja, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios: (i) menor antiguidade no posto de trabalho; (ii) menor antiguidade na categoria profissional; (iii) classe inferior da mesma categoria profissional; (iv) menor antiguidade na empresa.</p> <p>Igualmente como consequência desta decisão, repriminam-se a exigência do empregador, no âmbito de um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, ter que demonstrar não dispõe de posto de trabalho alternativo compatível com a categoria profissional do trabalhador (art.º 368.º, n.º 4 do Código do Trabalho, na redacção anterior à Lei n.º 23/2012), para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja considerado lícito.</p>
<p>Art. 375 n.º 1 alíneas d) e e) e n.º2 - Requisitos para o despedimento por inadaptação</p>	<p>O despedimento por inadaptação dependia da verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) modificação do posto de trabalho; (ii) existência de formação profissional; (iii) existência de um período de adaptação de pelo menos 30 dias.</p>	<p>Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do art.º 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do art.º 375.º do Código do Trabalho por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição.</p>	<p>Esta decisão tem como consequência a repriminção da exigência do empregador demonstrar que, no âmbito de um processo de despedimento por inadaptação, não dispõe de posto de trabalho alternativo compatível com a categoria profissional do trabalhador.</p>

Normas objecto de fiscalização abstracta sucessiva	O que estava em vigor antes do Acórdão nº 602/2013	Apreciação do Tribunal Constitucional	Consequência
Art. 7º da Lei nº 23/2012 de 25 de Junho Relações entre fontes de regulação			
<p>Art.7 nº 1 - Compensação por despedimento colectivo e cessação do contrato de trabalho</p>	<p>Nulidade das disposições de IRCT que prevejam montantes superiores aos resultantes do CT relativas à compensação por despedimento colectivo e cessação do contrato de trabalho.</p>	<p>Porque está em causa apenas a definição de balizas o que não equivale à supressão total do exercício da autonomia colectiva no domínio da cessação de contractos de trabalho não se considera que haja invasão da competência legislativa no âmbito da contratação colectiva. Em consequência não existe violação ao direito de contratação colectiva.</p>	<p>Mantêm-se em vigor a regra estipulada.</p>
<p>Art. 7º nº 2 - Descanso compensatório.</p>	<p>Nulidade das disposições de IRCT e das cláusulas do contrato de trabalho que disponham sobre descanso compensatório suplementar.</p>	<p>O Tribunal Constitucional considera que porque o Código do Trabalho apenas consagra mínimos quanto ao descanso compensatório de trabalho suplementar impeditivos do gozo do descanso diário ou prestado em dia de descanso semanal obrigatório, os IRCT não estão impedidos de estabelecer períodos de descanso compensatório de trabalho suplementar prestado noutras circunstâncias. Assim, na parte em que se reportam às disposições dos IRCT, a nulidade e a redução de IRCT cominadas, respectivamente no n.º 2 e no n.º 3 do artigo 7.º da Lei 23/2012, de 25 de Junho, são inconstitucionais por violarem as disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.º 3 e 4 e 18.º, n.º 2 da Constituição (respectivamente principio da reserva constitucional de contratação colectiva e princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade.</p>	<p>Esta decisão tem como consequência que se mantêm em vigor as disposições dos IRCT anteriores a 1 de Agosto de 2012, que disponham sobre descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.</p>

<p>Art. 7º nº 3 - Majoração ao período anual de férias.</p>	<p>Redução das disposições de IRCT e das cláusulas do Contrato de trabalho que prevejam majoração ao período anual de férias.</p>	<p>O Tribunal Constitucional considera que a “redução” cominada pelo art.º 7.º, n.º 3 da Lei n.º 23/2012, era inconstitucional por violar as disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.º 3 e 4 e 18.º, n.º 2 da Constituição (respectivamente princípio da reserva constitucional de contratação colectiva e princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade.</p>	<p>A majoração ao período de férias prevista em IRCT mantém-se, devendo ser reposta ainda no ano de 2013.</p>
<p>Art. 7º nº 4 - Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar e retribuição de trabalho normal prestado em dia feriado ou descanso compensatório</p>	<p>Suspensão durante dois anos das disposições de IRCT e das cláusulas contratuais que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores ao estabelecido no Código do Trabalho ou sobre retribuição de trabalho prestado em dia feriado ou descanso compensatório</p>	<p>A suspensão constitui uma ingerência no âmbito da protecção do Direito de Contratação Colectiva ao impor a prevalência sobre IRCT de uma norma legal que diminui o salário e o valor do trabalho, havendo assim uma interferência num direito fundamental dos trabalhadores consagrados no artigo 59 nº 1 da Constituição. <u>No entanto</u> considerando o fim prosseguido e o carácter temporário da suspensão existe uma adequação equilibrada à salvaguarda dos interesses constitucionalmente relevantes como o cumprimento de metas assumidas internacionalmente e a própria competitividade da economia, apesar da restrição do direito de contratação colectiva existe o respeito pelos limites impostos às leis restritivas de direitos liberdades e garantias consagrado no art. 18, nº 2 e 3 da Constituição, pelo que não pode ser considerado inconstitucional.</p>	<p>Tal significa que a aplicação dos valores previstos nos Código do Trabalho para os acréscimos devidos pela prestação de trabalho suplementar e a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado ou descanso compensatório, por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, não enferma de qualquer vício de inconstitucionalidade, pelo que pode ser mantida pelas empresas até 31 de Julho de 2014.</p>
<p>Art. 7º nº5 - Redução dos montantes previstos em IRCT</p>	<p>Decorrido o prazo de dois anos sem que as disposições referentes aos montantes a pagar por trabalho suplementar e retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso com</p>	<p>A redução dos montantes previstos em IRCT cominada no n.º 5 do artigo 7.º da Lei 23/2012, de 25 de Junho é inconstitucional por violar as disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.ºs 3 e 4, e 18.º, n.º 2</p>	<p>Esta decisão tem como consequência que, findo o prazo de 2 anos de suspensão previsto no n.º 4 do art.º 7.º da Lei n.º 23/2012, mantém-se as disposições dos IRCT que não tenham sido negociadas posterior-</p>

	<p>pensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, não tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.</p>	<p>da Constituição” (respetivamente principio da reserva constitucional de contratação colectiva e princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade).</p>	<p>mente a 1 de Agosto de 2012, nas matérias relacionadas com acréscimos de pagamento de trabalho suplementar e retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, sem qualquer redução para metade.</p>
--	--	---	--

11 de Outubro de 2013

Margarida Mendes Calixto / Associada Sénior
margarida.calixto@amsa.pt

A presente informação é gratuita e destina-se a Clientes da Abreu & Marques e Associados, Sociedade de Advogados, RL, estando proibida a sua circulação ou reprodução não autorizadas. A informação disponibilizada, bem como as opiniões aqui expressas, têm uma natureza genérica e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico aplicável à resolução de casos concretos. Caso pretenda obter esclarecimentos adicionais sobre o tema abordado, por favor, contacte-nos.

Abreu & Marques e Associados, Sociedade de Advogados, RL
 Rua Filipe Folque, 2 - 4.º andar, 1069-121 Lisboa - Portugal
 Tel: +(351) 21 3307100 – Fax: +(351) 21 3147491
 E-mail: amsa@amsa.pt – Website: www.amsa.pt

Em Angola:
 E-mail: angola@amsa.pt