



Atualidade Laboral

O Acórdão do Tribunal Constitucional sobre a Reforma Laboral de 2012

David Carvalho Martins

Advogado da Gómez-Acebo & Pombo

Um ano depois da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o Tribunal Constitucional (TC) pronunciou-se, no Acórdão n.º 602/2013 sobre um conjunto de matérias consagradas na Reforma Laboral de 2012, designadamente:

- a) Banco de horas individual e grupal;
- b) Descanso compensatório em caso de trabalho suplementar, pagamento do trabalho suplementar e prestações relativas a trabalho em dia feriado;
- c) Feriados obrigatórios e majoração do período anual de férias em função da assiduidade;
- d) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- e) Despedimento por inadaptação; e
- f) Nulidade, redução ou suspensão de disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

1. Os antecedentes da Reforma Laboral de 2012

O *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego* (22.3.2011), assinado entre o Governo Português e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, o *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica* (17.5.2011), assinado entre o Estado Português, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, e o *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego* (18.1.2012), assinado

entre o Governo Português e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social são os antecedentes da Reforma Laboral de 2012.

2. O banco de horas individual e grupal

Embora se verifiquem votos de vencido de alguns juízes conselheiros, o TC decidiu não declarar a inconstitucionalidade destas normas.

Segundo o TC, o trabalhador pode opor-se ao regime de banco de horas individual e, por isso, não existe uma *pura imposição unilateral do banco de horas individual*. Como bem refere o TC, o banco de horas individual permite uma melhor modulação temporal dos períodos de trabalho que pode assegurar uma maior compatibilização da vida profissional com a vida pessoal do trabalhador.

Por seu lado, o banco de horas grupal é também conforme com a Constituição, na medida em que as limitações dos direitos individuais dos trabalhadores são apenas as necessárias para assegurar o exercício do poder de direção do empregador – enquanto manifestação da liberdade fundamental de iniciativa económica –, a gestão da empresa e o interesse dos demais trabalhadores abrangidos por este regime.

3. O descanso compensatório, o trabalho suplementar e o trabalho em dia feriado

O TC decidiu não declarar a inconstitucionalidade destas normas, na medida em que, após as alterações legislativas, *a redução, para metade, dos acréscimos remuneratórios devidos pela prestação de trabalho suplementar não é, só por si, suscetível de atentar contra aquele direito [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*. Por seu lado, a eliminação do descanso compensatório é uma medida que visa, igualmente, a redução dos custos do trabalho, mas não coloca em causa o tratamento mais favorável do trabalho prestado fora do horário de trabalho.

4. Os feriados obrigatórios e a majoração do período anual de férias em função da assiduidade

O TC decidiu, também, não declarar a inconstitucionalidade destas normas.

No que diz respeito à redução dos feriados obrigatórios, o TC considerou que a *remuneração não se encontra indexada ou concebida em função de um número fixo ou mínimo de feriados anuais, pelo que a variação destes não é uma causa com efeitos remuneratórios diretos*. Por outro lado, *não há qualquer expectativa juridicamente tutelável – e muito menos um direito – à imutabilidade do elenco legal dos feriados obrigatórios*.

No que toca à majoração do período anual de férias, o TC entendeu que o legislador pode criar ou eliminar este tipo de mecanismos, desde que não coloque em causa a duração mínima do período anual de férias. Acresce que uma convenção coletiva de trabalho pode consagrar períodos de férias mais amplos do que os previstos na lei.

5. O despedimento por extinção de posto de trabalho

Embora se verifiquem votos de vencido de alguns juízes conselheiros, o TC decidiu declarar a **inconstitucionalidade** de algumas normas que regem o despedimento por extinção de posto de trabalho.

Na Reforma Laboral de 2012, o legislador atribuiu ao empregador a competência para definir os critérios de seleção do trabalhador a despedir por extinção de posto de trabalho, desde que fossem critérios relevantes face aos motivos invocados e não discriminatórios. Segundo o TC, esta opção legislativa apoiou-se em *conceitos vagos e indeterminados, desprovidos de um mínimo de precisão e de eficácia denotativas do tipo e conteúdo dos critérios aplicáveis, pelo que deles não se pode*

esperar que balizem suficientemente a margem de disponibilidade do empregador, retirando-lhe a possibilidade de seleção arbitrária do trabalhador a despedir. De acordo com este entendimento, a norma viola a proibição dos despedimentos sem justa causa e, como tal, foi declarada inconstitucional. O TC parece apontar para a necessidade de o legislador apresentar uma lista de critérios-tipo para este efeito, o que contrasta com a ampla margem conferida ao empregador no despedimento coletivo.

A outra norma em crise prendia-se com a eliminação do requisito da inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador abrangido pelo despedimento por extinção de posto de trabalho ("despedimento alternativo"). Ora, segundo o entendimento exposto no Acórdão, da proibição dos despedimentos sem justa causa decorre que o despedimento por motivos objetivos deve ser *configurado como uma ultima ratio, o que não é compatível com a dispensa do dever de integrar o trabalhador em posto de trabalho alternativo, quando este exista. Nem é compatível, acrescenta-se, com uma cláusula aberta que deixe nas mãos do aplicador-intérprete a possibilidade de casuisticamente concretizar, ou não, um tal dever.*

6. O despedimento por inadaptação

O TC decidiu declarar a **inconstitucionalidade** da norma que revogou o requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador ("despedimento alternativo"). Ora, os fundamentos referidos no §5.º são nesta sede também aplicáveis. A inconstitucionalidade reside, *grosso modo*, na conceção do despedimento como último recurso do empregador.

Todavia, o TC decidiu não declarar a inconstitucionalidade – ainda que com votos de vencido de alguns juízes conselheiros - da nova modalidade de despedimento por inadaptação, isto é, quando não tenha havido modificações no posto de trabalho (despedimento por inaptidão). Esta inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho é *revelada apenas por uma modificação substancial do modo como ele exerce as suas funções, sendo que tal modificação, para ser relevante, deve estimar-se como tendo carácter definitivo.* Segundo o TC, não é exigível ao empregador manter uma relação de trabalho com um trabalhador, quando se verifica uma redução continuada da produtividade ou da qualidade da prestação, ainda que não lhe seja imputável a título de culpa.

7. A nulidade das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho relativas às compensações por cessação do contrato de trabalho

Embora se verifiquem votos de vencido de alguns juízes conselheiros, o TC decidiu não declarar a inconstitucionalidade desta norma. Com efeito, a matéria das compensações por cessação do contrato de trabalho pode ser regulada por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (*v.g.* contratos coletivos de trabalho e acordos de empresa), sendo que o legislador pode limitar a autonomia das partes neste domínio, nomeadamente com o objetivo de *igualizar, subordinando a um mesmo teto, as compensações financeiras a pagar pelos empregadores aos trabalhadores.*

8. O descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado e a majoração do período anual de férias regulados por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Embora se verifiquem votos de vencido de alguns juízes conselheiros, o TC decidiu declarar a **inconstitucionalidade** das normas que determinavam a nulidade das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, na medida em que desconsideravam os resultados da negociação coletiva anterior à data da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 e condicionavam as futuras convenções coletivas de trabalho com a redução do *patamar de realização anteriormente alcançado em sede de contratação coletiva*, sem que se mostrassem idóneas ao fim prosseguido pelo legislador (a padronização de regimes aplicáveis associada a uma diminuição dos custos do trabalho).

9. Os acréscimos de pagamento de trabalho suplementar, a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado ou descanso compensatório por essa mesma prestação regulados por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Embora se verifiquem votos de vencido de alguns juízes conselheiros, o TC decidiu não declarar a inconstitucionalidade da norma que determina a suspensão destas disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, visto que, apesar de se tratar de uma ingerência no âmbito de proteção constitucional do direito de contratação coletiva, é uma *medida adequada, necessária e equilibrada em vista da salvaguarda de interesses constitucionalmente relevantes como o cumprimento das metas e compromissos assumidos internacionalmente no quadro do Memorando de Entendimento e a própria competitividade da economia nacional numa conjuntura particularmente difícil para as empresas nacionais*.

Todavia, o TC declarou **inconstitucional** a redução legal automática destes montantes após o decurso de dois anos sem que as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho fossem alteradas com os fundamentos referidos anteriormente (cfr. § 8 *supra*).

10. Efeitos da decisão de inconstitucionalidade na vida das empresas

A declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral produz efeitos retroativos, isto é, os seus efeitos reportam-se à data da entrada em vigor das normas declaradas inconstitucionais (1.8.2012), ficando, no entanto, ressalvados os casos julgados (decisão de um tribunal insuscetível de recurso ordinário). Há autores que entendem que esta proteção das decisões judiciais é igualmente extensível às relações consolidadas por cumprimento de obrigações.

Neste sentido e em regra, todos os atos praticados ao abrigo das normas declaradas inconstitucionais pelo TC são inválidos. Por exemplo, um despedimento por extinção do posto de trabalho que não tenha respeitado a regra da antiguidade ou o requisito da inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador abrangido deverá ser considerado inválido e, por conseguinte, o empregador pode ser condenado na reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho e no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento. Por seu lado, o trabalhador deverá restituir o valor recebido a título de compensação pelo despedimento.

Em igual situação encontrar-se-á o trabalhador despedido por inadaptação se não foi demonstrada a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional e capacidade do trabalhador abrangido.

Podem, ainda, colocar-se questões de diferenças salariais ou de não gozo de dias de férias pela não aplicação de disposições de convenções coletivas de trabalho.

Na falta de uma decisão do TC sobre a ressalva de efeitos já produzidos antevê-se um potencial aumento da litigiosidade laboral.

Duas notas finais.

O ato declarado inconstitucional pode determinar a responsabilidade civil do Estado, nomeadamente no caso de resultarem prejuízos daquele ato. Por outro lado, poderá eventualmente colocar-se a questão da responsabilidade civil do Estado pela demora (excessiva) na prolação de um Acórdão pelo Tribunal Constitucional com consequências, neste momento, indetermináveis para a vida dos empregadores e dos trabalhadores.

Por fim, devemos notar que o TC foi sensível, neste Acórdão, aos argumentos da redução dos custos do trabalho, da competitividade da economia portuguesa e das obrigações internacionalmente assumidas pelo Estado português.

A maior *surpresa* reside, talvez, na decisão de não declarar inconstitucional a nova modalidade de despedimento por inadaptação, isto é, o despedimento por inaptidão ou menor capacidade profissional do trabalhador.

Esta Atualidade Laboral foi preparada a 7 de outubro de 2013, não dispensa a consulta dos documentos citados, destina-se a ser distribuída a Clientes e Colegas e contém informação de carácter geral e abstrato. A informação disponibilizada não constitui uma consulta jurídica e não deve servir de apoio a qualquer decisão sem aconselhamento profissional qualificado sobre um caso concreto.

Esta Atualidade Laboral não pode ser considerada como uma oferta ou um incentivo a qualquer pessoa para investir em Portugal.

O conteúdo desta Atualidade Laboral não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, por qualquer meio, sem o consentimento prévio por escrito de Gómez-Acebo & Pombo.

Para mais informação consulte o nosso site www.gomezacebo-pombo.com
ou contacte-nos através do seguinte endereço de e-mail: dcmartins@gomezacebo-pombo.com

Barcelona | Bilbao | Madrid | Málaga | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York