



## DIREITO LABORAL

# O ACÓRDÃO N.º 602/2013 E OS SEUS EFEITOS NO CÓDIGO DO TRABALHO E NA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

O Tribunal Constitucional, através do Acórdão n.º 602/2013<sup>1</sup>, de 20 de Setembro, veio pronunciar-se sobre a constitucionalidade de determinadas alterações ao Código do Trabalho (aprovado e publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) que haviam sido introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

A referida Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, destinava-se a dar resposta a compromissos assumidos no quadro do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica (“MoU”)*, tendo em vista o fomento da economia, via aumento da produtividade e da competitividade das empresas, a criação de emprego e ainda o combate à segmentação do mercado de trabalho.

O Acórdão do Tribunal Constitucional veio considerar “inconstitucionais”, com força obrigatória geral, diversas disposições do Código do Trabalho introduzidas pela Lei 23/2012, de 25 de Junho. A declaração de inconstitucionalidade, uma vez que o Tribunal Constitucional não restringiu os efeitos da decisão, tem por isso efeitos retroactivos, reportados à entrada em vigor da referida Lei 23/2012, ou seja, a 1 de Agosto de 2012.

Esta decisão tem necessariamente consequências muito relevantes no domínio laboral, as quais, para maior facilidade de apreensão, se esquematizam nos quadros seguintes:

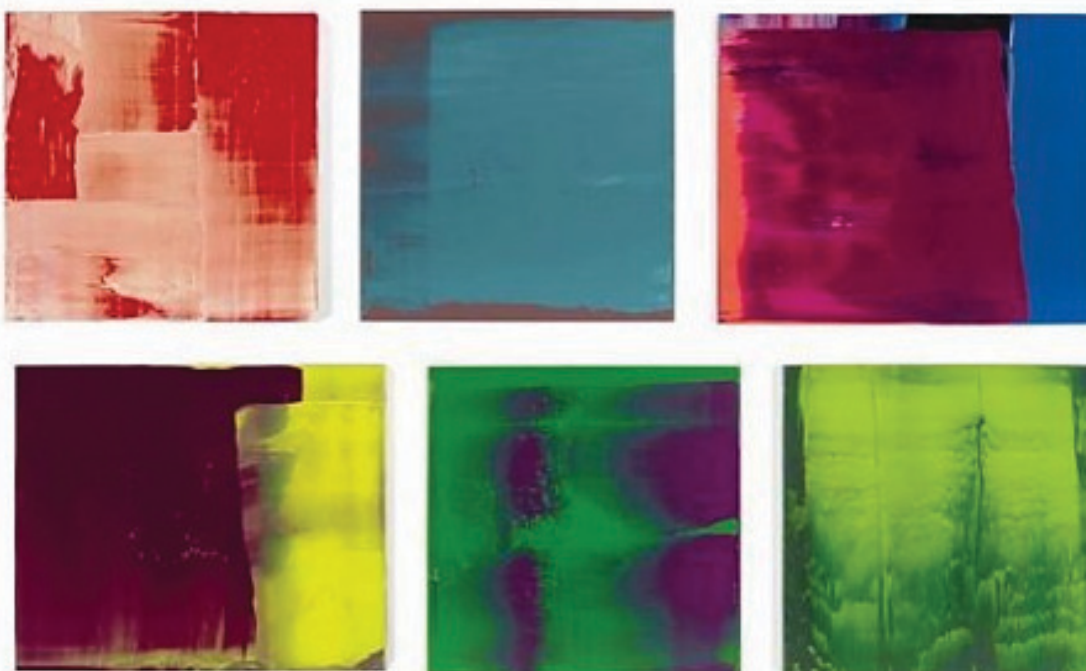
Matérias	Norma do Código do Trabalho	Efeitos	Impacto
<p><b>Despedimento por extinção do posto de trabalho</b></p> <p>(Critérios na escolha do trabalhador a despedir)</p>	<p>“(…) Havendo, na secção ou estrutura equivalente, <u>uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico</u>, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respectivos titulares, <u>critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho</u>. (…)”</p> <p>[art.º 368.º, n.º 2 do CT, na redacção da Lei 23/2012, de 25 de Junho]</p>	<p>Repristinação do art.º 368.º, n.º 2 da Lei 12/2009, de 12/02:</p> <p>“(…) Havendo na secção ou estrutura equivalente <u>uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico</u>, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, <u>a seguinte ordem de critérios</u>:</p> <p>a) Menor antiguidade no posto de trabalho;</p> <p>b) Menor antiguidade na categoria profissional;</p> <p>c) Classe inferior da mesma categoria profissional;</p> <p>d) Menor antiguidade na empresa. (…)”</p>	<p>- Maiores constrangimentos legais na escolha dos trabalhadores a abranger pelo despedimento;</p> <p>- Eventual ilicitude de despedimentos por extinção do posto de trabalho efectivados desde Agosto de 2012, com base na inconstitucionalidade da norma aplicável.</p>

<p><b>Despedimento por extinção do posto de trabalho</b></p> <p>(Requisito relativo à impossibilidade da subsistência da relação de trabalho)</p>	<p>“(…) Para efeito da alínea b) do n.º 1<sup>2</sup>, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador <u>demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</u> (…)”</p> <p>[art.º 368.º, n.º 4 do CT, na redacção da Lei 23/2012, de 25 de Junho]</p>	<p>Repristinação do art.º 368.º, n.º 4 da Lei 12/2009, de 12/02:</p> <p>“(…) Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador <u>não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.</u>(…)”</p>	<p>- Maiores constrangimentos legais na utilização futura desta modalidade de cessação de contratos de trabalho;</p> <p>- Eventual ilicitude de despedimentos por extinção do posto de trabalho efectivados desde Agosto de 2012, com base na inconstitucionalidade da norma aplicável.</p>
<p><b>Despedimento por inadaptação</b></p> <p>(Requisito relativo à impossibilidade da subsistência da relação de trabalho)</p>	<p>“(…) O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, <u>cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:</u></p> <p>a) <u>Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;</u></p> <p>b) <u>Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada;</u></p> <p>c) <u>Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;</u></p> <p>d) <u>Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;</u> (…)”</p> <p>[art.º 375.º, n.º 1 do CT, tendo a alínea d) sido revogada pela Lei 23/2012, de 25 de Junho]</p>	<p>Repristinação da alínea d) do art.º 375.º, n.º 1 da Lei 12/2009, de 12/02:</p> <p>“(…) O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, <u>cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:</u></p> <p>(…)</p> <p>d) <u>Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;</u> (…)”</p>	<p>- Maiores constrangimentos legais na utilização futura desta modalidade de cessação de contratos de trabalho;</p> <p>- Eventual ilicitude de despedimentos por inadaptação efectivados desde Agosto de 2012, com base na inconstitucionalidade da norma aplicável.</p>
<p><b>Descanso compensatório por trabalho suplementar</b></p> <p>(Relação entre fontes de regulação)</p>	<p>“(…) São nulas as disposições de <u>instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que disponham sobre <u>descanso compensatório por trabalho suplementar</u> prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.</u> (…)”</p> <p>[art.º 7.º, n.º 2 da Lei 23/2012, de 25 de Junho]</p>	<p>Reposição dos descansos compensatórios por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado eventualmente previstos em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (se aplicáveis), desde 1 de Agosto de 2012.</p>	<p>- Obrigação de concessão* de descansos compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, desde 1 de Agosto de 2012.</p> <p>*Desde que os mesmos se encontrem previstos em IRCT.</p>

<p><b>Majoração de dias de férias</b></p> <p>(Relação entre fontes de regulação)</p>	<p><i>“(…) As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da presente lei são reduzidas em montante equivalente até três dias. (...)”</i></p> <p>[art. 7.º, n.º 3 da Lei 23/2012, de 25 de Junho]</p>	<p>Reposição da (eventual) majoração do período anual de férias prevista em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (se aplicáveis), desde 1 de Agosto de 2012.</p>	<p>- Obrigação de concessão* de majoração do período anual de férias, vencido em 1.1.2013.</p> <p><i>*Desde que a mesma se encontre prevista em IRCT.</i></p>
<p><b>Acréscimo retributivo - trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado</b></p> <p>(Relação entre fontes de regulação)</p>	<p><i>“(…) Decorrido o prazo de dois anos referido no número anterior<sup>3</sup> sem que as referidas disposições ou cláusulas tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho (...)”</i></p> <p>[art. 7.º, n.º 5 da Lei 23/2012, de 25 de Junho]</p>	<p>Reposição em vigor, a partir de <u>1 de Agosto de 2014</u>, das disposições de IRCT que disponham sobre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores ao Código do Trabalho;</li> <li>- 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.</li> </ul>	<p>- Aumento* do custo do trabalho suplementar e do trabalho normal em dia feriado, a partir de 1 de Agosto de 2014.</p> <p><i>*Desde que tais disposições se encontrem previstas em IRCT.</i></p>

Houve, no entanto, algumas matérias em que o Tribunal Constitucional considerou não merecerem censura as alterações promovidas no Código do Trabalho pela Lei 23/2012, de 25 de Junho, cuja inconstitucionalidade havia sido requerida.

Pela sua relevância, indicam-se as principais normas – aditadas, modificadas ou suprimidas pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho - que passaram pelo crivo da análise do Tribunal Constitucional, incluindo uma breve síntese do respectivo conteúdo.



FUNDAÇÃO  
**PLMJ**  
**PEDRO CALAPEZ**  
 Detalhe  
 Linha Dupla 03,2007  
 Acrílico s/ alumínio  
 107 x 174,5 x 23,5 cm  
 Obra da Coleção da  
 Fundação PLMJ

## NORMAS CONSTITUCIONAIS

Matérias	Conteúdo
<b>Banco de Horas individual (art.º208.º-A)</b>	Possibilidade do regime do banco de horas ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas/ano. O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento.
<b>Banco de Horas grupal (art.º 208.º-B)</b>	Possibilidade de o empregador aplicar o regime do banco de horas ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando: (i) o IRCT aplicável o preveja, e 60% dos trabalhadores dessa estrutura estejam abrangidos pelo mencionado IRCT; ou (ii) independentemente da existência de IRCT, havendo acordo no sentido de instituição do regime de banco de horas por parte de, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida.
<b>Descanso compensatório de trabalho suplementar (art. 229.º)</b>	Eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil (excepto quando impeditivo do gozo do descanso diário), em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado. Apenas se manteve o direito ao descanso compensatório remunerado relativamente ao trabalho suplementar realizado nos dias de descanso semanal obrigatório e no período de descanso diário.
<b>Acréscimos retributivos trabalho suplementar (art. 268.º, n.º 1)</b>	Redução para metade do valor dos acréscimos retributivos devidos pela prestação de trabalho suplementar, passando estes a ser de: (i) 25% pela primeira hora ou fracção desta e 37,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil; e (ii) 50 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.
<b>Feriados obrigatórios (art. 234.º, n.º 1)</b>	Eliminação de 4 feriados obrigatórios, com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2013 – Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro.
<b>Majoração dos dias de férias (art. 238.º, n.º 3)</b>	Eliminação da de majoração de dias de férias remunerados anuais em função da assiduidade dos trabalhadores.
<b>Despedimento por inadaptação (art. 375.º, n.º 2)</b>	Instituição de nova modalidade de despedimento por inadaptação, que não depende da existência de modificações no posto de trabalho em causa. Exige-se que tenha lugar uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resulte, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo.

1 Este Acórdão resultou de um pedido de fiscalização sucessiva da constitucionalidade entregue por um grupo de 24 deputados da Assembleia da República (designadamente dos grupos parlamentares do PCP, BE e PEV), efectuado em Julho de 2012.

2 “(...) 1 — O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos: (...) b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; (...)”

3 “(...) 4 — Ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da presente lei, as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre: a) Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho; b) 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. (...)”

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Nuno Guedes Vaz** ([nuno.guedesvaz@plmj.pt](mailto:nuno.guedesvaz@plmj.pt)) ou **Joaquim Pedro Torres** ([joaquim.torres@plmj.pt](mailto:joaquim.torres@plmj.pt)).



“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”  
Chambers European Excellence Awards, 2009, 2012



“Sociedade de Advogados Ibérica do Ano”  
The Lawyer European Awards, 2012



“6ª Sociedade de Advogados mais Inovadora da Europa”  
Financial Times – Innovative Lawyers Awards, 2011, 2012

