

Circular nº 28/2013*04 de Novembro de 2013***Assunto: Acórdão nº. 602/2013, do Tribunal Constitucional**

Caros Associados,

Foi publicado no Diário da República, I Série, nº. 206, de 24 de Outubro de 2013, o Acórdão nº. 602/2013, do Tribunal Constitucional, que:

- a) Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho (diploma que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho), por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
- b) Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
- c) Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.ºs 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição.

A presente declaração de inconstitucionalidade, por o Tribunal Constitucional não ter restringido os efeitos da decisão, tem por isso efeitos retroactivos, reportados à entrada em vigor da supra referida Lei n.º 23/2012, ou seja, a 1 de Agosto de 2012.

Em síntese, as consequências do Acórdão do Tribunal Constitucional serão as seguintes:

- 1) Despedimento por extinção do posto de trabalho – Ao ter declarado a inconstitucionalidade da norma que, havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, permitia ao empregador definir, por referência aos respectivos titulares, os critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, a declaração de inconstitucionalidade teve como efeito a repristinação do artigo 368.º, n.º 2 da Lei n.º 12/2009, de 12 de Fevereiro, na redacção original deste artigo, por força do qual ressurgiu o critério da (menor) antiguidade. Por outro lado, o Tribunal Constitucional declarou também a inconstitucionalidade do n.º 4 do cit. artigo 368.º, na redacção que lhe foi conferida pela Lei n.º 23/2012, implicando assim a repristinação da versão originária desta norma, constante da Lei n.º 12/2009, segundo a qual é necessário que o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador, para que a subsistência da relação de trabalho seja considerada praticamente impossível.
- 2) Despedimento por inadaptação – A propósito do despedimento por inadaptação, no caso de introdução de modificações no posto de trabalho, o artigo 9.º, n.º 2 da Lei n.º 23/2012, havia revogado a alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, que, ao sofrer agora um juízo de inconstitucionalidade, tem como consequência a repristinação da alínea d) do artigo 375.º, n.º 1 da Lei n.º 12/2009, ressurgindo assim esta norma que determina que “(...) O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: (...) d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador; (...)”.
- 3) Majoração de férias em função da assiduidade e descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado – A Lei n.º 23/2012 eliminou as disposições do Código do Trabalho referentes ao direito à majoração de férias e ao direito ao descanso compensatório pelo trabalho suplementar nestas situações. Por outro lado, o n.º 2 do art.º 7.º deste diploma legal determinou a nulidade das disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor deste diploma

(01/08/2013) que regulassem o referido descanso compensatório e o n.º 3 do mesmo artigo impôs a redução em montante equivalente até 3 dias das majorações ao período de férias estabelecidas em IRCT ou em cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 01/12/2003 e anteriores à entrada em vigor deste diploma. Ora, o Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade dos números 2 e 3 do referido artigo 7.º, mas apenas na parte em que se reportam às disposições de IRCT. Daqui resulta que, se o IRCT aplicável a uma relação laboral prever a concessão de descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado ou estabelecer um regime de majoração do período de férias em função da assiduidade, o trabalhador mantém os referidos direitos, mediante a reposição dos descansos compensatórios por trabalho suplementar prestado nos mencionados dias e a reposição da majoração do período anual de férias prevista em IRCT, desde 1 de Agosto de 2012, naturalmente desde que tais direitos se encontrem previstos em IRCT¹.

Finalmente,

- 4) Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho 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 – O artigo 7.º, n.º 4, da Lei n.º 23/2012 determinou que as disposições de IRCT e as cláusulas de contratos individuais que disponham sobre estas matérias se encontrariam suspensas até 31/07/2014, acrescentando o n.º 5 deste artigo que *“(...) Decorrido o prazo de dois anos referido no número anterior 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 (...)”*. Ora, por força do Acórdão do Tribunal Constitucional (que não se pronunciou sobre a redução das cláusulas de contratos individuais), decorre a reposição em vigor, a partir de 1 de Agosto de 2014, das disposições de IRCT que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores ao Código do Trabalho 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.²



Notas 1 e 2:

No CCT aplicável ao sector da indústria da construção civil, ver:

- a Cláusula 14.^a sobre a retribuição do trabalho suplementar;*
- a Cláusula 15.^a sobre o descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado;*
- e, a Cláusula 49.^a, sobre a duração (e majoração) do período anual de férias, todas do CTT (Revisão Global),*

entre a AECOPS – Associação de Empresas de Construção Civil e Obras Públicas e Serviços Afins e outras e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, rectificado e republicado integralmente no BTE nº. 17, de 08 de Maio de 2010, objecto da Portaria de Extensão publicada no BTE nº. 27, de 22 de Julho de 2010 – in BTE digital on line, na Internet, na página:
<http://www.gep.mtss.gov.pt>.

Com os melhores cumprimentos,

Departamento Jurídico APIRAC