

Código do Trabalho e Acórdão do Tribunal Constitucional

O Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013, de 20 de Setembro considerou inconstitucionais, com força obrigatória geral e com efeitos reportados a 1 de Agosto de 2012, diversas normas do Código do Trabalho (CT), na redacção dada pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho.

Foram as seguintes as normas declaradas inconstitucionais (o que significa que são repostos em vigor os preceitos do Código do Trabalho na redacção anterior – assinalados a vermelho e azul, no presente texto, respectivamente):

Norma declarada inconstitucional

Artigo 368º, nº 2, do CT (despedimento por extinção de posto de trabalho)

2 - 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 respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Redacção dada pela Lei 23/2012

Regime anterior

Artigo 368º, nº 2, do CT (despedimento por extinção de posto de trabalho)

2 - 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 respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;**
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;**
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;**
- d) Menor antiguidade na empresa.**

Norma declarada inconstitucional

Artigo 368º, nº 4, do CT (despedimento por extinção de posto de trabalho) - Redacção dada pela Lei nº 23/2012:

4 - 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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Regime anterior

Artigo 368º, nº 4, do CT (despedimento por extinção de posto de trabalho)

4 - 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 não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

A Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, no que respeita ao n.º 2 do art. 368º do CT, alterou os critérios legais para a seleção do posto de trabalho a extinguir, em caso de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico (que se traduziam na menor antiguidade no posto de trabalho; na menor antiguidade na categoria profissional; na classe inferior na mesma categoria profissional; e na menor antiguidade na empresa), transferindo para o empregador a definição de “critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”. E, relativamente ao n.º 4 do art. 368º do CT, o mesmo diploma alterou o pressuposto necessário à verificação da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, que deixou de estar dependente da inexistência de posto de trabalho compatível, passando a reconduzir-se à demonstração de que o empregador observou “critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”.

Estas alterações foram agora declaradas inconstitucionais, reprimando as normas anteriores.

Norma declarada inconstitucional

Artigo 7º, nº 2, da Lei nº 23/2012

2 - São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho [IRCT] e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

[o que significa que os trabalhadores abrangidos por tais IRCT ou de cujo contrato individual conste tal matéria mantêm o direito ao descanso compensatório nos termos aí consagrados]

Norma declarada inconstitucional
Artigo 7º, nº 3, da Lei nº 23/2012

3 - As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho [IRCT] 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.

[o que significa que os trabalhadores abrangidos por tais IRCT ou de cujo contrato individual conste a majoração de férias mantêm o direito a tal majoração nos termos aí consagrados]

Norma declarada inconstitucional
Artigo 7º, nº 5, da Lei 23/2012

5 - Decorrido o prazo de dois anos referido no número anterior sem que as referidas disposições ou cláusulas tenham sido alteradas, os montantes [acréscimos de pagamento de trabalho suplementar] superiores por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

[o que significa que só pela via da negociação ou caducidade dos IRCT ou pela via da negociação individual nos contratos de trabalho será possível, a partir de 01.08.2014, reduzir para os limites do CT os montantes de acréscimo de pagamento de trabalho suplementar naqueles previstos]

A quem o aplica, lembramos que o CCT outorgado pela UACS com o CESP e FETESE (cláusula 32ª, abaixo parcialmente reproduzida), consagra dias úteis adicionais de férias em função

do período de gozo marcado, majoração esta que se mantém, enquanto não for alterada ou eliminada.

Cláusula 32ª

Duração das Férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado, correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados.

Por acordo expresso do trabalhador e da entidade patronal as férias podem ainda ser gozadas nas seguintes condições:

1.1. Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis de férias entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de Férias, mais três dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

1.2. Aos trabalhadores que gozem férias em dois períodos distintos de 11 dias úteis cada, compreendidos, respectivamente de Janeiro a Abril e de Maio a Outubro, serão acrescidos, a título de férias, mais dois dias úteis, a gozar 1 dia em cada período.

O CCT da UACS com o CESP e FETESE também dispõe, na cláusula 29º, nºs 3 e 4, o direito a descanso compensatório igual a 25% das horas de trabalho suplementar prestadas em dia útil, dia feriado ou dia de descanso complementar, que se vence quando perfizer 8 horas e que deve ser gozado nos 30 dias seguintes:

Cláusula 29ª

Remuneração do Trabalho Suplementar. Descanso Compensatório

3. Nas empresas com mais de 6 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

4. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Em contrapartida, o Tribunal Constitucional declarou conformes à Constituição:

1. O banco de horas individual (artº 208º-A CT)

- 2. O banco de horas grupal (artº 208º-B CT)**
- 3. A eliminação do descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia feriado e em dia de descanso semanal complementar (art. 229º, nºs 1 e 2, CT)**
- 4. A redução a metade do valor pecuniário devido pela prestação de trabalho suplementar (art. 268º, nº 1, CT)**
- 5. A redução a metade do descanso compensatório ou do acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho suplementar em dia feriado por trabalhador de empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (art. 269º, nº 2, CT)**
- 6. A eliminação dos feriados nacionais de 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro e Corpo de Deus (art. 234º, nº 1, CT)**
- 7. A eliminação da majoração de 1 a 3 dias úteis de férias em função da assiduidade do ano anterior operada pelo art. 9º nº 2 da Lei nº 23/2012, norma não declarada inconstitucional e a qual revogou o nº 4 do art. 238º e alterou o nº 3 do mesmo preceito do CT, onde precisamente se consagrava a majoração por lei dos dias de férias (até 25 dias) para os trabalhadores em função da respectiva assiduidade.**
- 8. A eliminação do requisito, antes necessário ao despedimento por inadaptação, de a situação de inadaptação não decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador» (antiga alínea e) do nº 1 do art. 375º CT)**
- 9. O despedimento por inadaptação quando não tenha havido modificações no posto de trabalho (art. 375º, nº 2, CT)**
- 10. A declaração de nulidade das normas dos IRCT (...) que consagrem montantes superiores aos previstos no CT relativos à compensação por despedimento (...) ou aos valores e critérios de definição da compensação (art. 7º, nº 1, da Lei nº 23/2012)**

11. A suspensão por 2 anos das normas de IRCT e de contratos de trabalho que disponham sobre acréscimos de pagamentos de trabalho suplementar superiores aos do CT e sobre a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado ou descanso compensatório respectivo em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (art. 7º, nº 4, da Lei nº 23/2012).