

## Os efeitos do Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional

Na sequência de um pedido de fiscalização sucessiva apresentado em Julho de 2012 por um grupo de deputados à Assembleia da República, o Tribunal Constitucional veio, através do Acórdão n.º 602/2013, de 20 de Setembro (rectificado pelo Acórdão n.º 635/2013, de 1 de Outubro), declarar a inconstitucionalidade com força obrigatória geral de algumas normas do Código do Trabalho (CT) na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, e desta mesma Lei.

A declaração de inconstitucionalidade determinou a invalidação de tais normas desde a data da sua entrada em vigor (01.08.2012) e não apenas a partir da data da publicação do Acórdão do Tribunal Constitucional.

As normas sobre as quais recaiu um juízo de inconstitucionalidade são as seguintes:

**Despedimento por extinção do posto de trabalho** – O Tribunal Constitucional (TC) pronunciou-se pela inconstitucionalidade da norma que permitia ao empregador definir os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, nas situações em que existem vários postos de trabalho com idêntico conteúdo funcional (Artigo 368.º, n.º 2, do CT, na redacção introduzida pela Lei n.º 23/2012). A declaração de inconstitucionalidade determina a “reentrada” em vigor da versão originária deste artigo, o que leva a que a escolha do trabalhador tenha de ser feita com base no critério da antiguidade. O TC declarou ainda a inconstitucionalidade da norma do Artigo 368.º, n.º 4, do CT, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, recuperando desta forma a necessidade de inexistir outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador para que se possa concluir pela impossibilidade de manutenção da relação de trabalho.

**Despedimento por inadaptação** – Com a Lei n.º 23/2012, o despedimento por inadaptação, no caso de introdução de modificações no posto de trabalho, deixou de ter como requisito a inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador. Tal alteração foi considerada inconstitucional por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no Artigo 53.º da Constituição.

**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 23/2012 eliminou, no âmbito do CT, tanto o direito à majoração de férias como o direito ao descanso compensatório pelo trabalho suplementar atrás referido. Para tentar garantir a eficácia prática desta medida, o n.º 2 do Artigo 7.º da Lei n.º 23/2013 estabeleceu a nulidade das disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) e de contrato de trabalho celebrados antes de 01.08.2012 que regulassem o referido descanso compensatório e o n.º 3 do mesmo artigo impôs a redução das majorações ao período de férias estabelecidas em IRCT ou em cláusulas de contratos de trabalho celebrados entre 01.12.2003 e 31.07.2012 em montante equivalente até 3 dias. O TC veio declarar a inconstitucionalidade dos números 2 e 3 do referido Artigo 7.º, embora apenas na parte em que se reportam às disposições de IRCT (por entender que, assentando o pedido de

fiscalização, neste âmbito, quase exclusivamente na violação do direito de contratação colectiva, o Tribunal ficou impedido de se pronunciar sobre as referidas normas na parte em que determinam a nulidade ou redução de cláusulas de contratos de trabalho). Do exposto resulta que se o IRCT aplicável a determinada relação laboral previr 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 tais direitos.

**Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos no CT 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 –**

As disposições de IRCT e as cláusulas de contratos individuais que disponham sobre estas matérias encontram-se suspensas até 31.07.2014, por força do Artigo 7.º, n.º 4, da Lei n.º 23/2012. Ora, o n.º 5 deste artigo impunha a redução automática para metade dos montantes previstos em disposições de IRCT ou cláusulas de contratos de trabalho que até àquela data não tivessem sido alteradas. O TC considerou que tal redução é inconstitucional no que respeita às disposições de IRCT (não se pronunciando sobre a redução das cláusulas de contratos individuais pelos motivos já expostos).