



SINAPSA

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ANULA ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

### VALE SEMPRE A PENA LUTAR!

Pelo Acórdão n.º 602/2013, de 20 de Setembro, o Tribunal Constitucional pronunciou-se sobre a inconstitucionalidade de um conjunto de alterações ao Código do Trabalho efectuadas pelo Governo, na sequência do chamado “Compromisso para a Competitividade e o Emprego” assinado entre o Governo, a UGT e as Confederações Patronais.

Neste Acórdão, o Tribunal Constitucional, ainda longe de fazer cumprir a Constituição da República Portuguesa (CRP) na íntegra, declarou a inconstitucionalidade de normas que ofendem e violam o direito à contratação colectiva, à segurança no emprego e à justa retribuição, designadamente do trabalho suplementar.

Relativamente aos despedimentos por extinção do posto de trabalho, a declaração de inconstitucionalidade determina a reposição dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, impedindo a definição arbitrária desses critérios e repondo o princípio da segurança no emprego previsto no Artigo 53.º da Constituição.

#### Artigo 368.º, n.ºs 2 e 4 (despedimento por extinção do posto de trabalho)

<b>Redacção da Lei n.º 7/2009 (reposta)</b>	<b>Redacção da Lei n.º 23/2012 (declarada inconstitucional)</b>
<p>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 respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Menor antiguidade no posto de trabalho;</li><li>b) Menor antiguidade na categoria profissional;</li><li>c) Classe inferior da mesma categoria profissional;</li><li>d) Menor antiguidade na empresa.</li></ul> <p>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.</p>	<p>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 respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p> <p>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 objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p>

No que respeita ao despedimento por inadaptação, a revogação pela Lei n.º 23/2012 da Alínea d), do Artigo 375.º, foi considerada inconstitucional, mantendo-se em vigor a redacção da Lei n.º 7/2009: "Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador". Trata-se, no fundo, de repor a proibição do despedimento sem justa causa.

Quanto ao direito de contratação colectiva, o Tribunal Constitucional veio declarar inconstitucionais as normas que previam a revogação de conteúdos das convenções livremente negociados e acordados pelas partes, repondo, nomeadamente, a majoração dos períodos de férias e os descansos compensatórios, desde que previstos em contratação colectiva. No Artigo 7.º (relações entre fontes de regulação), da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, foram considerados inconstitucionais os n.ºs 2, 3 e 5, a saber:

2 — São nulas as disposições de 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 descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

3 — 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.

5 — 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.

No que respeita ao pagamento do trabalho suplementar, o Tribunal Constitucional não declarou inconstitucional parte do Artigo 7.º relativo aos acréscimos, por a redução ser temporária. Assim, a partir de 1 de Janeiro de 2014, o valor afixado no CCT de 2008 volta a ter que ser pago de acordo com o estipulado na Cláusula 32.ª.

O SINAPSA lembra que a luta dos trabalhadores é um factor determinante para a derrota destas e de outras medidas que o Governo quer impor ao país e aos trabalhadores.

### **A LUTA CONTINUA!**

**MARCHA POR ABRIL: CONTRA A EXPLORAÇÃO E O EMPOBRECIMENTO  
PORTO • LISBOA**



**GRANDE ACÇÃO NACIONAL DE LUTA**

**19** outubro 2013

**JUNTOS  
CONTRA A PRIVATIZAÇÃO DO  
GRUPO CAIXA SEGUROS E SAÚDE!**

**JUNTOS  
PELA ACTUALIZAÇÃO DA TABELA SALARIAL E  
PELA DEFESA DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA COM DIREITOS!**

**JUNTOS  
CONTRA O ROUBO NAS PENSÕES E O AUMENTO DA IDADE DA REFORMA!**

**PARTICIPA E EXPRESSA O TEU DESCONTENTAMENTO!**