

Universidade de Lisboa
Faculdade de Direito



Crise Financeira e o Direito do Trabalho

Isabel Maria Gomes Ribeiro Simões

Dissertação

Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais

Ano 2018

Universidade de Lisboa
Faculdade de Direito



Crise Financeira e o Direito do Trabalho

Isabel Maria Gomes Ribeiro Simões

Dissertação orientada pelo
Prof. Doutor Pedro Madeira Brito

Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais

Ano 2018

Dedicatória

Dedico esta minha Dissertação a todas as pessoas que ao longo do meu percurso acadêmico me apoiaram e sempre me incentivaram a ir cada vez mais longe, dando-me força para nunca desistir.

Dedico esta Dissertação ao meu esforço e empenho, por acreditar no Direito e nas igualdades banindo todas as injustiças.

Agradecimentos

Este estudo corresponde à Dissertação de Mestrado de Direito em Ciências Jurídico-Empresariais, executado neste 2.º ciclo de estudos, na Faculdade de Direito de Lisboa.

Agora que se encontra concluída, sou a agradecer ao meu orientador Professor Doutor Pedro Madeira de Brito, por prontamente me aceitar como sua orientada, por me auxiliar ao longo desta etapa, na orientação do tema a seguir, e por gentilmente me receber em seu escritório e me facultar apoio bibliográfico.

Ao meu filho Gonçalo de 12 anos, por compreender e aceitar a ausência da mãe no apoio ao seu percurso escolar e nos nossos momentos de lazer e ao meu marido, por ser quem é, e por ser pai a tempo inteiro, preenchendo as minhas lacunas.

Um agradecimento especial para o João Pedro Oliveira, colaborador da Biblioteca da Ordem dos Advogados, por se disponibilizar nas pesquisas da minha bibliografia. E para a minha grande amiga Raquel Fernandes que colaborou comigo na execução da Dissertação.

“(...) é certo que o trabalho é representado por um certo esforço que o individuo é compelido a empregar para satisfazer às necessidades. Se estas necessidades não existissem, o homem seria um eterno parasita. Abençoado pecado que nos redimiu pelo trabalho! É por meio d delle que o homem obtém os objetos que a natureza poz a seu alcance prover à sua sustentação.”

ANTONIO LUIZ GOMES

“Tenho o prazer em ser vencido quando quem me vence é a razão, seja quem for o seu procurador.”

FERNANDO PESSOA

“Uma disputa prolongada significa que ambas as partes estão erradas.”

VOLTAIRE

Resumo:

O objetivo deste trabalho consiste numa apreciação das medidas de alteração à legislação laboral e dos comentários sobre as declarações de inconstitucionalidade do Tribunal Constitucional, nomeadamente sobre algumas normas da Lei 23/2012, averiguando através de demonstrações em que a legislação laboral tentou conseguir atingir os seus objetivos referentes a algumas questões laborais. Não obstante, relativamente a outras situações laborais, o seu resultado ficou muito aquém do pretendido.

As medidas de alteração à legislação laboral concretamente aprovadas foram globalmente modestas e, mesmo em certos aspetos, obsoletas. As alterações visaram acentuar o reconhecimento normativo da necessidade de uma conciliação prática e otimizada entre os direitos dos trabalhadores emergentes do contrato de trabalho e a liberdade de empresa. As alterações introduzidas ao Código do Trabalho são enformadas pela ideia de que, num quadro de atuação concorrencial e tendencialmente global, a maximização da satisfação dos trabalhadores não pode ser prosseguida de forma sustentada sem garantir ao empregador a possibilidade de uma gestão empresarial eficaz. As alterações foram, sobretudo, alterações de flexibilização com vista à contenção salarial, de redução de custos associados à prestação de trabalho fora do período normal, de adequação dos regimes de suspensão ou redução da laboração às vicissitudes do ciclo económico e do próprio ciclo produtivo da empresa, de modificação dos pressupostos do despedimento por motivos objetivos em linha com as exigências do Memorando de Entendimento e de diminuição das compensações devidas aos trabalhadores despedidos.

Mas, por seu turno, a Organização Internacional do Trabalho tem afirmado que as medidas de austeridade tendem a ameaçar ainda mais os mercados de trabalho, aumentando os custos da crise a longo prazo, tornando mais dispendioso reduzir o desemprego e criar condições para a sua recuperação.

Para nos situarmos adequadamente, convém termos presente que as reformas introduzidas à legislação laboral tinham como propósito anunciado o adotar de providências dirigidas ao estímulo da competitividade, do crescimento e do emprego, por forma a potenciar a retoma da economia e assegurar as condições necessárias para

se superar a atual situação de crise nacional.¹ Para tal, o legislador interveio em matérias como os montantes de compensação por cessação do contrato de trabalho, por razões objetivas, o tempo do trabalho, a suspensão do contrato de trabalho e a contratação coletiva, procurando, por um lado, aumentar os poderes do empregador na gestão da mão-de-obra e, por outro, diminuir os custos empresariais.

Com tudo isto, os objetivos que o legislador assinala em mais uma reforma da legislação laboral são, dir-se-ia, os expectáveis, isto é, são aqueles que têm norteado as sucessivas alterações legislativas introduzidas nesta matéria nas últimas décadas, passando pela promoção e criação de emprego, combater a segmentação do mercado de trabalho, aumentar a competitividade das empresas e melhorar a produtividade laboral. (*Jurisdicção do Trabalho e da Empresa – Centro de Estudos Judiciários*, março de 2015, p. 61-62.)

Em ordem a atingir tais objetivos, pode dizer-se que toda a reforma legislativa em apreço assenta em dois grandes eixos, a saber: o eixo da redução/compressão dos custos empresariais e o eixo da ampliação das faculdades/poderes patronais de gestão da mão-de-obra.

Palavras-chaves:

Alteração à legislação laboral, austeridade, crise financeira, desemprego, mercados de trabalho e sua precaridade.

Abstract:

The goal of this paper is to assess the changes in Labour Laws and the comments about the declaration of unconstitutionality by the Constitutional Court, in particular, about some norms of Law 23/2012, through demonstrations in which the labour law has attempted to achieve its goals regarding some labour matters. However, in relation to other labour situations, the result was far below what was intended.

The adopted changes in Labour Laws were generally modest and even in certain aspects, obsolete. The amendments aimed to accentuate the legal recognition of the need of a practical and optimized balance between the workers' rights emerging from the employment contract and the freedom of the company. The amendments to the Labour

¹ JÚLIO GOMES, *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho*, ROA, 2012, ano 72, pp. 575-578.

Code are shaped by the idea that, within a competitive and global framework, maximizing employee satisfaction cannot be pursued in a sustained manner without guaranteeing the employer the possibility of an effective management of the company. The changes were mainly changes in flexibility aiming at wage restraints, cost reduction regarding time of work outside the normal period, the adaptation of the regimes of work suspension or reduction according to the economic cycle and the productive cycle of the company, the modification of the circumstances of dismissal in agreement with the Memorandum of Understanding and the reduction of compensations to dismissed employees.

On the other hand, the International Labour Organization stated that austerity measures tend to further threaten the markets, increasing the costs of long term crisis, making it more expensive to reduce unemployment and create conditions for its recovery.

For a proper context, it is important to bear in mind that the reforms introduced to Labour Law had the purpose of adopting measures in favour of competitiveness, growth and employment, in order to enhance the recovery of economy and ensure the necessary conditions to overcome the current situation of national crisis. With that purpose, the legislator intervened in matters such as the value of compensation on the termination of the employment contract, the time of work, the suspension of the employment contract and collective bargaining, seeking, on one hand, to increase the power of the employer in labour management and, on the other hand, reduce the business costs.

Following this idea, the goals pointed out by the legislator in this reform of the labour legislation are the expected ones, that is to say that they are those which have been guiding the successive legislative changes introduced in this area over the past decades, chiefly by promoting job creation, combating the segmentation of labour market, increasing competitiveness and improving labour productivity. (*Jurisdiction of Labour and Company* - **Centre for Judicial Studies**, March 2015, p 61-62).

In order to achieve these goals, it can be stated that any legislative reform in question is based on two main axes: the axis of reduction/compression of business costs and the axis of the power increase of the employer in labour management.

Keywords:

Amendment to the labour law, austerity, crisis, unemployment, labour markets and labour precariousness.

Índice

ABREVIATURAS.....	11
INTRODUÇÃO	13
1 - Breve História do Direito do Trabalho	16
1. 1 - De meados do século XIX até 1926.....	17
1. 2 - De 1926 até 25 de Abril de 1974.....	18
1. 3 – Após o 25 de Abril de 1974	19
1. 4 – Implicações de Crises na Legislação laboral.....	20
2 – A Origem da Crise Financeira	20
2. 1 – Crise Financeira em Portugal	22
2. 2 – Os impactos da Crise Financeira no (Direito) Trabalho	25
2. 3 - Crise Financeira Internacional.....	30
2. 4 – Desemprego em Portugal no contexto da Crise Financeira.....	30
3 – O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego	33
3. 1 – Promoção da Competitividade.....	35
3. 2 – Reforçar as Políticas Ativas de Emprego Reduzindo o Desemprego.....	38
3. 3 – Melhorar o Funcionamento do Mercado de Trabalho Potenciando o Sistema Regulador das Relações Laborais.....	40
4 - Alterações ao Código do Trabalho desde 2009.....	41
4. 1 - Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro	42
4. 2 - Interpretação do Memorando de Entendimento (Ponto 4 - ME)	44
4. 3 - Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro	53
4. 4 - Proposta de Lei n.º 46/XII	53
4. 5 - Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho.....	61
4. 5. 1 – Aspectos do Regime da Proposta de Lei 46/XII que Podem Suscitar Problemas de Constitucionalidade.....	63
4. 5. 2 - Banco de Horas	65
4. 5. 3 – Descanso Compensatório art.º 229.º CT.....	68
4. 5. 4 – Feriados Obrigatórios e Regime de Prestações Relativas a Dia Feriado art.º 234.º e 269.º CT.....	70
4. 5. 5 – Dias de Descanso e o Cálculo dos Dias de Férias art.º 238.º CT.....	71
4. 5. 6 - Pagamento de Trabalho Suplementar art.º 268.º CT	73
4. 5. 7 - Consequências da Prestação de Trabalho Suplementar.....	76
4. 5. 8 - Comunicação à ACT.....	77
4. 5. 9 – Regime de Faltas art.º 248.º CT	78
4. 5. 10 - Procedimento Disciplinar	78

4. 5. 11 - Compensação por Despedimento/Cessação de Contrato de Trabalho.....	78
4. 5. 12 - Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho art.º 368.º CT.....	83
4. 5. 12. 1 – Fundamentação do Tribunal do Constitucional.....	85
4. 5. 12. 2 – Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII.....	88
4. 5. 13 - Despedimento por Inadaptação art.º 375.º CT.....	90
4. 5. 13. 1 – O art.º 53.º da CRT e o Regime de Despedimento por Inadaptação	102
4. 5. 14 – Relações Entre Fontes de Regulação	103
4. 5. 14. 1 – Análise do Artigo 7.º da Lei 23/2012.....	107
4. 6 - Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto.....	113
4. 7 - Lei n.º 69/2013 de 30 de Agosto.....	113
4. 8 – Apreciação do Acórdão 602/2013.....	120
4. 9 - Leis Extravagantes:	122
1. Lei n.º 3/2012 de 10 Janeiro.....	122
2. Lei n.º 76/2013 de 7 de Novembro.....	122
4. 10 - Lei n.º 27/2014 de 8 de Maio	123
4. 11 - Lei n.º 48-A/2014 de 31 de Julho.....	124
4. 12 - Lei n.º 55/2014 de 25 de Agosto.....	126
4. 13 - Lei n.º 28/2015 de 14 de Abril	127
4. 14 - Lei n.º 120/2015 de 01 de Setembro.....	128
4. 15 -Lei n.º 8/2016 de 01 de Abril	129
5 – Síntese �s Alterações � Legislação do Trabalho	129
5. 1 – A Proposta da Meia Hora	131
5. 2 – Negociação Coletiva	131
6 – Crise dos Direitos Sociais.....	133
7 - Consequências das Alterações �s Leis Laborais.....	138
8 - Direito Comparado	140
8. 1 – Espanha e a Crise Financeira.....	146
9 – Justica em Tempo de Crise.....	147
CONCLUSÃO	149
BIBLIOGRAFIA	151

ABREVIATURAS

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

BCE – Banco Central Europeu

CMVM – Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

CT – Código do Trabalho

CRP – Constituição Portuguesa

EU – União Europeia

FMI – Fundo Monetário Internacional

H – Horas

INE – Instituto Nacional de Estatística

IRCT – Instrumento de Regulação Coletivo de Trabalho

OCDE – Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEC – Programa de Estabilidade e Crescimento

PIB – Produto Interno Bruto

PNT – Período Normal de Trabalho

RMMG – Retribuição Mínima Mensal Garantida

SS – Segurança Social

RLJ – Revista de Legislação e Jurisprudência

TC – Tribunal Constitucional

TUE – Tratado da União Europeia

INTRODUÇÃO

Portugal atravessa, ainda hoje, uma grave crise, condicionada pela situação nacional e internacional, que obrigou o Governo anterior a pedir apoio financeiro internacional e, conseqüentemente, a subscrever um Memorando de Entendimento com um conjunto de entidades reguladoras e financiadoras - Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional – Comumente designado por a “Troika”. Sem este apoio e os conseqüentes compromissos o nosso País estaria, hoje, com graves problemas e em muito pior situação económica e social.

Por conseguinte, não se podendo deixar de ter presente que este Memorando constitui um compromisso internacional, ou, mesmo, interinstitucional, cujo cumprimento foi apoiado por uma larga maioria na Assembleia da República. Reconhecendo-se a necessidade de Portugal fazer face ao défice orçamental e ao desequilíbrio das contas externas, sob pena dessa circunstância arrastar o País para uma situação financeira insustentável. No entanto, e sendo necessário cumprir os objetivos fundamentais do Memorando, as medidas e políticas que os prosseguissem deveriam ser discutidas e implementadas com a devida flexibilidade, aproveitando as margens de liberdade que o próprio deixa.

Antes de se consagrar a assinatura deste MoU (*Memorandum of Understanding* – Memorando de Entendimento), Portugal cumpriu as ações prévias fixadas no Memorando de Políticas Económicas e Financeiras (*Memorandum of Economic and Financial Policies* – MEFP), aliás, parte integrante “sine qua non” deste MoU.

Portugal enfrenta igualmente as conseqüências económicas e sociais de uma grave crise mundial. A situação exige esforços coordenados para uma resposta adequada a nível nacional e europeu, tanto no combate aos problemas estruturais que estiveram na origem da crise, como na resolução dos desequilíbrios das contas externas e da crise da dívida soberana, que conduziram a um nível extremamente elevado do custo do financiamento externo.

O nosso país esteve e está confrontado com uma necessidade de redução do défice que não pode apenas passar por redução de despesas ou aumento de impostos, mas também por uma grande exigência em termos de justiça social – condição de estabilidade e funcionalidade da comunidade nacional - e de maior geração de receitas, induzida por um maior nível de atividade económica.

Assim, o nosso país precisa de aumentar a competitividade das empresas e, simultaneamente, de combater o desemprego, do qual resultam impactos sociais e económicos muito negativos, em especial nos grupos dos jovens, das mulheres, dos trabalhadores mais idosos e dos trabalhadores com menos qualificações.

Na área laboral, o Memorando negociado com a Troika é altamente negativo para os trabalhadores, impondo soluções de desvalorização do trabalho: as medidas acordadas conduziram à flexibilização dos despedimentos, à destruição da negociação coletiva e são altamente penalizadoras com a redução das compensações por despedimento e com a redução para metade, com carácter imperativo inclusivamente sobre a negociação coletiva, da remuneração do trabalho extraordinário.

Não vão poder ser abordadas, naturalmente, todas as implicações do Memorando da Troika sobre as relações laborais. Desde logo, ficam de fora medidas de política orçamental, com impacto na relação de emprego público, previsto para o ano de 2012.

Mas, ainda assim, para se ter uma ideia de conjunto convém não perder de vista que estão previstas medidas de diversa ordem com significativo impacto laboral, como a “promoção da mobilidade dos trabalhadores nas administrações central, regional e local; as revisões das políticas remuneratórias das entidades públicas e das entidades que fixam o seu próprio regime remuneratório; a diminuição da contratação de recursos humanos na área da educação; a limitação de admissões de pessoal na administração pública; o congelamento de salários e limitação de promoção no sector público; a redução do custo orçamental com sistemas de saúde dos trabalhadores em função pública; a redução das pensões acima dos 1500 €, de acordo com taxas progressivas; o congelamento das pensões, exceto para as pensões mais reduzidas e a restrição de sistemas de remuneração e de prestações acessórias no sector empresarial do Estado”²

Todavia, no que diz respeito ao mercado de trabalho, o documento da Troika destaca cinco matérias:

As prestações de desemprego; a cessação do contrato de trabalho; o tempo de trabalho; o salário; e a competitividade e fenómeno do emprego.

² JOÃO REIS - *Troika e Alteração no Direito Laboral Coletivo* - Medidas doravante previstas no ponto 1. do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, acordado, 17 de Maio entre o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Central Europeu (BCE) e Comissão Europeia (entidades designadas em conjunto frequentemente por Troika) e o Governo português, na parte relativa à Política Orçamental para o ano de 2012, p. 132.

A reflexão subsequente incidirá sobre o ponto relativo à “Fixação de Salários e Competitividade”, pois é sob esta rubrica que no documento as matérias de Direito Coletivo do Trabalho, mormente a negociação coletiva, vêm tratadas.

Mais especificamente, pretende-se introduzir alterações em matéria salarial da convenção coletiva, das relações laborais e da política ativa do mercado de trabalho³.

³ JOÃO REIS – *Troika e Alteração no Direito Laboral Coletivo* - Todavia, a este respeito não se assumem no Memorando compromissos que, diretamente levam a alterar o direito vigente. É simplesmente previsto um relatório sobre eficácia da atual política ativa de emprego e um plano de ação para melhorar esta política, p. 132.

1 - Breve História do Direito do Trabalho

Partimos da noção de Direito do Trabalho do mestre de Coimbra: *o conjunto de normas jurídicas reguladoras das relações que são estabelecidas, em virtude do trabalho, entre o trabalhador e a pessoa para quem esse mesmo trabalhador trabalha, mediante uma remuneração*⁴.

O Direito do Trabalho é, pois, um conjunto ordenado e sistemático de normas jurídicas que versam, única e exclusivamente, a relação de trabalho subordinado, e como sistema peculiar de fontes e princípios gerais próprios é, manifestamente, algo de muito recente, só tem cerca de um século de existência.

No final do século XIX, um conjunto de fatores convergiram e contribuíram para o nascimento do Direito do Trabalho. Mostrando-se as classes dirigentes, pela primeira vez, sensibilizadas e profundamente preocupadas com a Questão Social. Os trabalhadores, mercê da conquista do direito ao sufrágio universal e da crescente ligação dos sindicatos aos partidos políticos, adquiriam grande poder reivindicativo.

O fim da I Guerra Mundial (1914-1918) marca o começo de um novo ciclo para o Direito do Trabalho. As respostas, por parte dos estados, às questões laborais começam a ser encaradas numa perspetiva internacional, eventualmente, em contraponto com a internacionalização das organizações dos trabalhadores. Assume especial destaque, neste âmbito, a criação, em 1919, da O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho) e tantas mais convenções⁵ internacionais de proteção ao trabalho.

O Direito do Trabalho atingiu toda a sua plenitude e eficácia nos anos 60. Mas as frequentes crises contemporâneas, tiveram efeitos avassaladores sobre o emprego, arrastando o Direito do Trabalho para uma nova fase histórica. Assumindo o Direito do Trabalho o seu papel protecionista dos interesses dos trabalhadores, causando, como cristizador, rigidez no mercado e nas políticas de emprego levadas a cabo pelos vários governos, fazendo aumentar o grau dos direitos dos trabalhadores, aumentando o preço do trabalho, fazendo com que os custos de produção também aumentem.

⁴ PAULO SOUSA PINHEIRO *apud* JORGE LEITE, “Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho”, separata do número especial do Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra (1981) – estudos em homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Teixeira Ribeiro, Coimbra, 1982.

⁵A título meramente exemplificativo podemos referir as Convenções da OIT n.ºs 87 (*liberdade sindical* – 1948), 95 (*proteção do salário* – 1949), 98 (*direito de organização e negociação coletiva* -1949) e 100 (*igualdade de retribuição homem/mulher*).

Multiplicaram-se as formas de trabalho precário, as empresas já não respiram a saúde económica que respiravam outrora. Assiste-se a um recuo da imperatividade que caracterizava as leis de trabalho. O sindicalismo perde grande parte do sentido que lhe vinha a ser conferido. Nasceram os acordos de concertação entre os parceiros sociais, Estado, organizações representativas de trabalhadores e organizações representativas de empregadores.

A evolução da história do Direito do Trabalho em Portugal tece por duas considerações que não são aceites por toda a doutrina, uns preferem uma periodização tripartida⁶, outros preferem optar por uma periodização quadripartida⁷. Pelo nosso lado, e numa perspetiva facilitadora, adotamos a temporização tripartida.

1. 1 - De meados do século XIX até 1926

Em meados do século XIX, aparece a primeira codificação civil portuguesa – o Código Civil de Seabra⁸ em 1867 e a nível processual, são criados tribunais especiais para o julgamento das questões laborais derivado à industrialização que, começava a caminhar a passos largos. Tornando-se imperioso regular o trabalho, surgindo assim, as primeiras leis do trabalho: Lei que limita a jornada de trabalho em 8 horas; Lei da higiene e a segurança no trabalho; Lei que regula a proteção de menores e mulheres no trabalho industrial; Lei das bolsas de trabalho; Lei que regula o estatuto das associações de classe; Lei dos sindicatos agrícolas; cria-se a CGA (Caixa Geral de Aposentações); e inclui-se o descanso semanal obrigatório na indústria e no comércio.

⁶ PAULO SOUSA PINHEIRO *apud* MENEZES CORDEIRO, para quem o Direito do Trabalho em Portugal se divide em três fases – a fase do juslaboralismo liberal (que vai desde 1834 a 1926); a fase do juslaboralismo corporativo (de 1926 a 1974); e a fase do juslaboralismo atual (de 1974 em diante), Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, Porto, 2006, p. 292.

⁷ PAULO SOUSA PINHEIRO *apud* é o caso de M. BIGOTTE CHORÃO – a) fase da *Monarquia* (meados do séc. XIX até 1910); b) fase da *I República* (de 1910 a 1926); c) fase da *II República – Regime corporativo* (de 1926 a 1974); e fase da *III República* (depois do 25 de Abril de 1974). B. G. LOBO XAVIER – 1) *Antes do liberalismo*; 2) O período da *Monarquia Constitucional e da I República*; 3) Período do *Estado Novo Corporativo* (1926-1974); e 4) *Período contemporâneo* (desde 1974); e PEDRO ROMANO MARTINEZ – a) *Corporativismo anterior ao período liberal*; b) *Liberalismo*; c) *Corporativismo do Estado Novo*; e d) *Situação Atual*, Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, Porto, 2006, p. 292.

⁸ SEABRA por ter resultado da aprovação do projeto do VISCONDE DE SEABRA, Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, Porto, 2006, p. 293.

Pese embora, toda esta atividade legislativa, os trabalhadores viviam muito precariamente, e o princípio do século XX foi um período de grandes carências e de diminuição do poder de compra dos trabalhadores.

A partir de 05 de outubro de 1910, com a proclamação da República, e beneficiando da agitação social emergente, intensifica-se a atividade operária e, também como consequência esta, assiste-se a um desenvolvimento da legislação laboral.

1. 2 - De 1926 até 25 de Abril de 1974

Neste período nasce o Estado Novo Corporativo e o Direito do Trabalho passa a ser dominado pelo *princípio corporativo*⁹, passando a ser regulado pela Constituição de 1933 e pelo *Estatuto do Trabalho Nacional*.

A legislação do trabalho conhece um período de enorme fulgor, com o mérito do corporativismo, aprova-se o Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho com a Lei n.º 1.952, de 10 de Março de 1937; regulam-se as Convenções Coletivas de Trabalho, com os Decretos-Lei n.º 36.173, de 06.03.1947, n.º 49.212, de 28.08.1969 e n.º 429/70, de 22.10; reforma-se a legislação acerca da duração do trabalho, com o DL 24.402, de 24.08.1934, e DL n.º 409/71, de 27.09, alterado, pela Lei n.º 21/96, de 23.07, que estabeleceu a redução do período normal de trabalho para as 40 horas semanais, e pelo DL n.º 96/99, de 23.03 e sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais, Lei n.º 1942, de 27.07.1936; Lei n.º 2127,¹⁰ de 03.08.1965 e DL 360/71, de 21.08.

A última versão do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho do Estado Novo – o DL n.º 49408, de 24/11/1969 – perdurou, em parte, pelo período seguinte, só tendo sido totalmente revogado em 2003, aquando da criação do Código do Trabalho.

Disciplinaram-se vários aspetos atinentes ao trabalho, entre os quais, a formação profissional e os tribunais de trabalho.

⁹ O *Corporativismo* é uma doutrina política, económica e social, inspirada na doutrina social da Igreja, que se apresentava como uma terceira via entre o Liberalismo e o Socialismo. A sociedade estruturava-se em corporações, nomeadamente as de carácter económico em que cooperavam trabalho e capital, representados, respetivamente, pelas associações sindicais e pelos grémios. Informação extraída de leituras de autores como, PEDRO ROMANO MARTINEZ e BERNARDO. G. LOBO XAVIER.

¹⁰ Que só viria a ser revogada pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro.

1. 3 – Após o 25 de Abril de 1974

Com a revolução do 25 de Abril, aboliu-se o sistema anterior, o corporativismo. Surge a acalmia trazida pela constituição de 1976, assiste-se ao abrandamento dos conflitos laborais e à crescente preponderância das formas de concertação social.

A nível de legislação laboral, assumem alguma importância os Decretos-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro (alterado pelo DL n.º 397/91, de 16.10) - férias, feriados e faltas; DL n.º 398/93, 02 de Novembro (alterado pelo DL n.º 64-B/89, de 27.02 e pelo DL n.º 210/92, de 02.10) – suspensão do contrato de trabalho; DL n.º 421/83, de 02 de Dezembro (alterado pelo DL n.º 398/91, de 16.10) – trabalho suplementar; e pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro – cessação do contrato de trabalho e contrato de trabalho a termo; o DL n.º 781/76, que permitia a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo – os chamados contratos a prazo -, entre outros.

O Direito do Trabalho possui princípios especiais, de certos dogmas contratualistas, de modo a proteger a parte contratual mais débil, e tendo como técnica específica a desigualdade jurídica em favor desse contraente. O direito do trabalho formou-se como um direito de proteção dos trabalhadores assalariados.

Foi o próprio desenvolvimento do capitalismo que, conduzindo à concentração daqueles trabalhadores e ao crescimento da sua força numérica, gerou as condições que lhes permitiram reclamar direitos que anteriormente não lhes eram reconhecidos e conduziu ao intervencionismo estadual e à autonomização de um novo ramo do direito, já que o direito comum dos contratos se mostrava completamente indiferente à *questão social*.

Nesta fase, verificou-se, igualmente, uma tendência para a *constitucionalização do Direito do Trabalho*, com vários artigos presentes na CRP que respeitam ao Direito do Trabalho: art.º 53º *segurança no emprego*; art.º 54º *comissões de trabalhadores*; art.º 55º *liberdade sindical*; art.º 56º *direitos das associações sindicais* e contratação coletiva; art.º 57º *direito à greve e proibição do lock-out*; art.º 58º *direito ao trabalho*; art.º 59º *direitos dos trabalhadores*.

1. 4 – Implicações de Crises na Legislação laboral

Tenta-se fazer um certo paralelismo, verificando-se que as conquistas e os Direitos Laborais adquiridos pelas lutas laborais resultam sempre de situações de crises, sejam elas crises económicas ou financeiras. As persistentes crises contemporâneas têm tido um impacto particularmente destrutivo sobre o emprego, pondo em causa o Direito do Trabalho, na medida em que tem sido apontado como causador da rigidez do mercado de emprego

A fim de se fazer uma ponte entre as situações que se vão apresentar, rucemos à época da Revolução Industrial, em que a máquina se instala na indústria e revoluciona todas as técnicas de produção e condições materiais de trabalho. O homem tem de trabalhar ao ritmo da máquina.

A atividade humana passa a ser encarada como mero fatos de produção, sujeita à lógica do mercado, de um lado são colocados os proprietários das indústrias e do outro os trabalhadores, dando origem a uma autêntica problemática social, fonte de conflitos e tensões entre as classes.

Os trabalhadores começam a aperceber-se e a tomar consciência da sua própria força e apelam a valores de solidariedade, aparecendo assim, os primeiros sindicatos, utilizando-se meios de luta que dantes seriam impensáveis, como por exemplo, a greve, como modo de forçar o empresário a ceder às reivindicações.

São as crises que vão surgindo, que conseguem com que a legislação laboral vá sofrendo alterações “e que, portanto, o Direito do Trabalho introduz limitações aos poderes empresariais (e, porventura, aos sindicais) em termos de dar resposta jurídica a sistemas socioeconómicos onde existem poderes de facto, as vezes em conflito, que é necessário regular e ajustar”¹¹.

2 – A Origem da Crise Financeira

A crise portuguesa teve a sua origem com a projeção do euro e entre os bancos centrais dos países que iriam aderir à moeda única, e a necessidade de convergência e harmonização das políticas monetárias. As taxas de juros, entre 1996-2000, desceram

¹¹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 115.

para metade, resultando num aumento considerável do crédito aos sectores públicos e privado.

Consequentemente, no setor privado houve um aumento considerável do consumo e do investimento, e naturalmente uma diminuição das poupanças. Perante um acesso ao crédito mais barato, o Estado também expandiu consequentemente a sua despesa pública corrente, a qual no período 1990-2010 aumentou mais de 300%¹².

Perante o aumento do consumo privado, seria expetavel a adoção de uma politica orçamental mais favoravel ao crescimento, nomeadamnete uma diminuição da carga fiscal para aumentat a atratividade ao investimento e não um aumento significativo da despesa do Estado, especialmente, via endividamento que mais cedo ou mais tarde iria ter que ser compensado por um aumento da carga fiscal, e, que assim condicionaria o crescimento económico.

Cumpre, salientar que, a liquidez na economia portuguesa, resultante da diminuição das taxas de juro provocou um aumento dos salários reais superiores ao da produtividade, o que por sua vez originou numa deteriorização da competitividade e do preço da economia.

Posteriormente, com a adesão ao euro e à estabilização das taxas de juro verificou-se uma diminuição do investimento privado e uma desaceleração do consumo privado (dados: OECDstat). Perante a quebra do sector privado e a impossibilidade de proceder a ajustamentos na taxa de câmbio para restaurar a competitividade da economia portuguesa, o Estado optou por aumentar a despesa pública de forma a assegurar a manutenção de ténues crescimentos económicos.

Além disso, ao longo dos anos 2000, os preços dos imóveis nos EUA foram subindo, lavando à construção de tantas casas na esperança de que o preço delas aumentasse para sempre, então, os bancos passaram a liberar financiamentos até para pessoas sem rendimento suficiente para isso. O problema que se colocou foi que, mesmo com essa abertura ainda faltavam compradores para todos os novos imoveis, e o preço deles começou a cair. Isso destruiu a garantia da aplicação, que era o preço das casas em si.

Para completar, deu-se uma avalanche de burlas ao pagamento das hipotecas. As pessoas de baixo rendimento tinham dívidas com suas casas de valor superior ao que poderiam pagar, resultando em despejos. O número de casas disponíveis aumentou e o

¹² *Crf. referido no artigo publicado no jornal “Vida Económica” – 17-02-2013, Departamento de Estudos Económicos – Boletim Economico do Banco de Portugal.*

preço, lógico, caiu ainda mais, ninguém confiava mais nos títulos de hipotecas. Quando essa crise começou, em 2007, ninguém sabia qual era o tamanho da fatia do mercado que estava enterrada nessas hipotecas. No caso português, mesmo sem bolha imobiliária, os bancos, cujo financiamento hoje depende quase exclusivamente das facilidades do banco Central Europeu, ficaram perigosamente expostos aos riscos de recessão interna nos anos de 2011/12.

2. 1 – Crise Financeira em Portugal

Do ponto de vista da Crise Financeira, iniciada em 2007/2008, teve impacto sobretudo em duas vertentes económicas: na desvalorização de ativos financeiros e patrimoniais das instituições; e no aumento das populações necessitadas devido ao aumento do desemprego e da pobreza no país, com naturais reflexos na sociedade.

Recentemente, perante os efeitos da crise internacional entre 2008/2009, a economia portuguesa sofreu uma contração e acentuou-se o desequilíbrio das contas públicas. Embora esta queda da atividade económica em Portugal tenha sido inferior à média da Zona Euro, esta surge na sequência de uma década caracterizada por níveis de crescimento económico inferiores aos valores médios da Zona Euro.

Cumprido deste modo salientar que, a Crise Financeira internacional, desencadeada nos Estados Unidos, que se seguiu à falência da instituição norte-americana Lehman Brothers no final de 2008, teve repercussões desastrosas para a economia da zona do euro e atingiu Portugal em cheio. Sobretudo devido à escassez de crédito à economia e da crise da dívida soberana portuguesa.

Apesar de não existirem certezas quanto ao momento exato do culminar da atual crise económica, não tendo sido a Crise Financeira portuguesa diferente da crise de outros países, não houve qualquer estouro de “bolha” em Portugal. O que houve foi um processo gradual de perda de competitividade, com o aumento dos salários e redução das tarifas de exportações de baixo valor da Ásia para a Europa.

Mas, em Portugal a crise já vinha desde a adesão à moeda única devido à excessiva valorização dos ativos por via monetária e por causa do aumento do custo dos fatores de produções, em particular dos salários.

Por seu turno, os efeitos da crise na economia portuguesa traduziram-se, essencialmente, numa queda acentuada da procura externa, resultando numa diminuição

das exportações líquidas e num aumento do nível de incerteza que terá funcionado como travão ao investimento privado e ao consumo, bem como contribuiu para o aumento do desemprego. Isto é, a economia portuguesa, fortemente dependente do crédito externo e afetada pela redução do emprego com a deslocalização da indústria.

Assim, quando estourou a crise financeira global, Portugal passou a enfrentar uma grande dívida pública, que ficou cada vez mais difícil de ser financiada. Sendo certo que, Portugal enfrentando um baixo crescimento econômico, o governo encontra dificuldades para obter a “arrecadação” necessária para arcar com os gastos públicos.

Sendo certo que, os gastos do governo têm sido relativamente altos, devido em parte a uma sucessão de projetos caros, especialmente de melhora no setor de transportes, tendo em vista o aumento da competitividade.

Portugal tem tido crescentes dificuldades para administrar a sua dívida, com o aumento das taxas de juros que é obrigado a pagar, devido às preocupações de investidores de que o país será incapaz de pagar os seus empréstimos.

Por seu turno, o primeiro-ministro português, na altura, José Sócrates, para aumentar a confiança na economia, tentou adotar medidas de austeridade para reduzir os gastos do governo. Entre as medidas propostas pelo governo estavam cortes no Orçamento, redução das despesas e aumento de impostos e altas nas tarifas do transporte público.

A evolução da crise da dívida soberana na Eurozona levou Portugal a negociar um resgate financeiro de 78 mil milhões de euros em Maio de 2011, concedido pela União Europeia (UE), Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Central Europeu (BCE), e implicou um programa de consolidação e reformas estruturais que arrastou o país para uma previsível recessão de 3,1% para 2012 e a estagnação económica em 2013.

Com efeito, o primeiro-ministro não conseguiu o apoio dos deputados para o Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC). O pacote de cortes no orçamento e estímulo à economia foi a resposta do governo à grave crise em que se encontrava Portugal, podendo ter graves reflexos na economia da União Europeia.

Em contrapartida, o governo português comprometia-se a cumprir um plano de austeridade sem precedentes para reduzir o seu déficit orçamentário com reduções de salários e aumento de impostos, além de outras reformas estruturais que levaram milhões de portugueses a protestar nas ruas contra o aumento de custo de vida e o desemprego que atingia 15,4% da população ativa. Sendo que, a previsão para 2012 era

de uma recessão em torno de 3,1% e no ano seguinte, em 2013, a economia iria estagnar.

No entanto, a oposição considerou as medidas drásticas demais derrubando-as no Parlamento, com isto, José Sócrates renunciou ao cargo, permanecendo interinamente até às próximas eleições. Isto mostrou que a confiança na economia caiu ainda mais, chegando o governo a realizar um leilão de títulos da dívida, visando obter recursos.

Porém, Portugal teve que pagar tanto dinheiro para adquirir empréstimos, mesmo no prazo de um ano que, teve de admitir que precisaria de ajuda externa.

Assim sendo, a requisição do pedido formal de ajuda de Portugal, à Comissão Europeia, esta prometeu ser um processo complicado. A grande questão é se um pacote de ajuda financeira adequado pode ser negociado com um governo interino. Todavia, os financiamentos concedidos, tanto pela União Europeia, quanto pelo Fundo Monetário Internacional dependem da concordância do país receptor em adotar medidas como cortes de gastos e aumento de impostos.

Entretanto, apesar da falha do Governo em fazer isto, ocorreu o diálogo com as autoridades que ainda estavam no poder e um representante da Comissão Europeia. Por conseguinte, a intenção era chegar a um acordo tanto com o governo provisório, quanto com a oposição, ou então realizar um empréstimo de curto prazo ao país até que se realizasse eleições.

O pacote de ajuda a Portugal teria o formato de um empréstimo feito por outros países europeus e possivelmente o FMI que, também se envolveu nas ajudas a Grécia e Irlanda.

Portugal teve sempre grandes dificuldades em ir pagando o empréstimo da dívida, mas, uma vez que Portugal faz parte da zona do euro, não pode decretar moratória, isto é, adiamento do prazo de pagamento da dívida. Pois, a taxa de juros que os governos da zona do euro pagam tem sido mantida baixa, sob o argumento de que a União Europeia (UE) e o Banco Central Europeu (BCE) dariam assistência aos países da região euro para evitar moratórias.

Neste quadro, se não fosse este o caso, o custo de adquirir o empréstimo por parte dos países em dificuldade, aumentaria significativamente. Sendo que, alguns países se depararam com problemas para saldar as suas dívidas. Assim, se Portugal decretasse moratória, provavelmente a Irlanda e a Grécia também o fariam, o que traria grandes consequências para os bancos que emprestam dinheiro aos países que a ele recorrem.

Neste contexto, diversos fenómenos sociais vêm acontecendo no país. A falta de trabalho, por exemplo, está a provocar o regresso de muitos emigrantes que vieram em busca de melhores oportunidades profissionais no nosso país, há uma ou duas décadas.

Hoje, a realidade é outra, as consequências eram previsíveis com a aceleração económica de outros países, sobretudo jovens quadros licenciados portugueses também não hesitam em emigrarem à procura de emprego e segurança.

Contudo, não foram só as empresas e as famílias que se viram de um momento para o outro sem crédito. Os países mais afligidos por *deficits* orçamentais avultados e por uma dívida pública para além de níveis razoáveis viram também ser-lhes fechada a torneira do endividamento.

De modo que, sem a impulsão do consumo das famílias, da despesa pública e do investimento privado, a estagnação tem-se instalado em muitos países e, naturalmente, os números do desemprego crescem irresistivelmente.

Assim, o país esteve estagnado na última década, tendo os níveis de pobreza estabilizado devido ao aumento do *salário mínimo* e à introdução do *rendimento de inserção social*.

Concluindo, a atual crise financeira teve origem na adoção de políticas orçamentais despesistas financiadas com baixas taxas de juro que tinham como principal propósito dinamizar a convergência económica de Portugal com os restantes Estados-Membros da Zona Euro. Porém, essas mesmas políticas resultaram numa divergência económica, consequência da queda do investimento, do baixo nível de crescimento económico, da deterioração da competitividade portuguesa e dos elevados níveis de endividamento público e privado.

2. 2 – Os impactos da Crise Financeira no (Direito) Trabalho

No contexto dos impactos da crise financeira e económica que, nos invade alguns anos, apresenta-se como a marca do caos e da dissolução das referências. A crise económica que veio colada à crise financeira tem consequências brutais nos mercados de trabalho, produzindo inquietudes e perplexidades no direito do trabalho.

Por assim dizer, os princípios da Declaração de Filadélfia de 1944, afirmados por forma explicitamente dogmática como verdadeiro ato de fé, e de um ato de razão, sendo esses os princípios fundadores, o respeito pelo valor e função social trabalho, as

liberdades coletivas, a solidariedade, a democracia social e a dignidade da pessoa humana constituem princípios afirmados e sedimentados, sobre os quais o direito do trabalho construiu a sua autonomia dogmática na densificação de valores essenciais de justiça social.

A relação laboral é uma *relação de poder-sujeição*, em que a liberdade de uma das partes aparece suscetível de ser feita perigar pelo maior poder económico e social da outra. Existe, de facto entre o empregador e o trabalhador, um manifesto desequilíbrio que, não dispõem de igual liberdade quanto à celebração contratual e nem quanto à exigência do seu cumprimento. Fazendo por isso, com que, a crise afete a dignidade da pessoa humana e todos os equilíbrios, fragiliza aqueles que são mais frágeis, agrava a insegurança da existência e a incerteza do amanhã tornou-se um princípio de vida¹³.

O Direito do Trabalho ficou afetado pela crença em teorias económicas, o Direito do Trabalho foi envolvido por uma tensão destes tempos de horizontes saturados, sendo o trabalho ou o emprego cada vez mais um bem escasso, reduzindo-o à dimensão de «mercadoria» e desemprego a um número¹⁴. Ora, então o melhor seria não haver direito do trabalho, a ideia que vê o trabalho como um custo e não o concebe a não ser como uma mercadoria, reduzindo o Direito do Trabalho a um mero instrumento de gestão.

Por outro lado, o desemprego é complexo, afeta na sua dignidade, mulheres e homens diminuindo a sua cidadania, causando um estado de insegurança aguda que mata a esperança e fragiliza os comportamentos individuais e coletivos, perdendo a centralidade do trabalho. Por outro lado, perdida a centralidade do trabalho, a pessoa perde o valor de afirmação de si, de inclusão, da autoestima, e das condições de livre realização da personalidade. *“Como é sabido, o tema dos direitos de personalidade em matéria laboral é um tema muito rico, tanto no ponto de vista legislativo como do ponto de vista jurisprudencial, tendo também merecido recorrentemente a atenção da doutrina.*

O tratamento dos direitos de personalidade começou por ser feito no Código Civil de 1966, cujos arts.º 70.º e ss. constituem, até hoje, a sede privilegiada do regime de tutela dos direitos de personalidade. Contudo, a importância da matéria acabou por justificar o reconhecimento da maioria destes direitos pela Constituição em sede de direitos fundamentais, evidenciando-se uma ampla margem de sobreposição destas duas

¹³ ANTÓNIO HENRIQUES GASPAR, XV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, STJ, novembro de 2011.

¹⁴ *Ibidem* XV Congresso Nacional de Direito do Trabalho.

categorias, já que muitos dos direitos fundamentais previstos na Constituição são, antes de mais, direitos de personalidade.

Por outro lado, há novos desenvolvimentos legislativos desta matéria em áreas jurídicas que lidam com situações sociais onde os direitos de personalidade são mais sensíveis. E este é justamente o caso do Direito do Trabalho, que trata a matéria de uma forma sistemática desde o Código do Trabalho de 2003 e, atualmente, nos arts. 14º ss. do Código do Trabalho de 2009”¹⁵.

Porem, o trabalho informal e as atividades paralelas, embora transitoriamente possam servir de solução social, tem riscos de conduzir à exclusão. Sendo, o princípio da legalidade material levado à sua dissolução progressiva afetado pela redução do trabalho a mercadoria e a mero fator de produção pressionando a desconstrução do Direito do Trabalho.

Podemos assim dizer que, as empresas procuram adaptar-se às alterações, resultantes das globalizações e das oscilações bruscas dos mercados provocando a diminuição dos novos postos de trabalho e conseqüentemente do trabalho estável, assim, temporários, precários, com jornadas reduzidas.

Contudo, é necessário centrar a capacidade de intervenção e ação, construindo e reconstruindo modelos teóricos e práticos que permitem na crise dar sentido e consciência ao Direito do Trabalho, constituindo este, um meio de comunicação política. Tendo, por isso, a função de construir e comunicar normativamente soluções que são o resultado de escolhas políticas.

A fragilização do carácter protetor do Direito do Trabalho enfraquece a garantia dos vínculos e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade, gerando a fragmentação das formas de emprego, acentuando a regressão dos direitos dos trabalhadores.

Entretanto, o núcleo não renunciável das obrigações constitutivas e constitucionais que integram o Direito do Trabalho constituem tantas imposições como, o direito a condições de trabalho equitativas, o direito à segurança, o direito à negociação coletiva, os direitos sindicais a formação profissional, bem como a proteção contra os despedimentos sem justa causa.

¹⁵ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho*, VI Coloquio sobre Direito do Trabalho 2014 realizado pelo STJ, p. 1 e 2.

Assim sendo, o Direito do Trabalho é também, em boa parte, direito constitucional em ação. Como se sabe, a Constituição da República Portuguesa prevê no seu art.º 19.º - “Suspensão do Exercício de Direitos” um “*sistema de controlo de crises* ou de “*exceção constitucional*” em que se faz, de acordo com a gravidade da ameaça, uma diferença entre o “*estado de sítio*”, mais grave, e o “*estado de emergência*”, menos grave.

“Em sua origem, os regimes de exceção constitucional foram mesmo delineados para permitir a suspensão apenas dos direitos de liberdade, relacionados diretamente com a preservação da ordem contra perturbações de origem político-militar. Porém, em uma crise económica, os direitos fundamentais mais ameaçados são os económicos, sociais e culturais, que consubstanciam o núcleo dos direitos prestacionais.

Será possível cogitar a sua suspensão, ainda que ausente a previsão constitucional expressa?” (Gabriel Prado Leal)¹⁶

Por se turno, as jurisprudências constitucionais têm medidas legislativas de combate à crise, tendo como exemplo o caso que vem de Portugal, no que diz respeito à fiscalização abstrata sucessiva de três preceitos da Lei do Orçamento de Estado para 2011 referentes à redução das remunerações totais ilíquidas mensais dos Órgãos de soberania, altos cargos públicos e de outros órgãos constitucionais, membros e trabalhadores dos gabinetes, militares, pessoal dirigente da Função Pública, e outros servidores e trabalhadores da Função Pública, bem como a várias reduções de componentes do sistema retributivo de magistrados juízes e magistrados do Ministério Público. Não considerando, o Tribunal Constitucional, através do Acórdão n.º 396/2011, declarar a inconstitucionalidade material requerida¹⁷.

Nessa decisão muito criticada, o Tribunal Constitucional considerou que, apesar de não se prever termo para a redução entre 3,5% e 10% de um amplo universo de pessoas que recebem retribuições pagas por dinheiros públicos e que auferam mais de €1.500,00, daí não se podia inferir “*o carácter definitivo da vigência de tais normas. É necessário ter aqui em conta a natureza que reveste os preceitos constitucionais relativos à vigência das leis do Orçamento*”. Não seria, porém, assim relativamente às reduções em

¹⁶ ARMINDO MENDES RIBEIRO *apud* GABRIEL PRADO LEAL – “Exceção Económica e Governo das Crises nas Democracias, p. 120 - *A Crise e os seus Efeitos Previsíveis no Direito*, Coloquio do Tribunal de Justiça de 23 de novembro de 2011, p. 6.

¹⁷ ARMINDO MENDES RIBEIRO, *A Crise e os seus Efeitos Previsíveis no Direito* - Coloquio do Tribunal de Justiça de 23 de novembro de 2011, p. 8.

20% dos subsídios atribuídos a magistrados equiparados a ajudas de custo, dado o seu carácter percentual e aparentemente sem limite de vigência.

E apelando às condicionantes da situação fáctica ou real, pode ler-se neste acórdão:

“..., mas não pode ignorar-se que as reduções remuneratórias estabelecidas na lei do Orçamento do Estado de 2011 têm como objetivo final a diminuição do défice orçamental para um valor precisamente quantificado, respeitador do limite estabelecido pela União Europeia, no quadro das regras da união económica e monetária. Para o efeito, foi estabelecida uma calendarização por etapas anuais, sendo que a satisfação plena de tal objeto só se atingirá, de acordo com o programado, em 2013 [...]

Neste contexto, pode dizer-se que as medidas de diminuição da despesa pública inscritas no orçamento de 2011 mais não representam do que uma parcela, uma fase, de um programa cuja realização integral se estende por um horizonte temporal mais alargado. Não tendo o legislador optado, porém, por estabelecer expressamente para as reduções remuneratórias uma vigência correspondente à do PEC (2010-2013), esse dado não inválido a conclusão de que elas vigorarão segundo a sua natureza de medidas carácter orçamental, ou seja, anualmente caducando no termo do ano em curso. Apenas leva a dar como praticamente certa, porque necessária para o cumprimento das vinculações assumidas, a repetição de medidas de carácter idêntico, para vigorar nos anos correspondentes aos da execução do programa que as justifica e em que se integram, ou seja, até 2013.”¹⁸ (Armindo Ribeiro Mendes)

“E no plano das relações laborais públicas e privadas, o Acórdão em análise aponta para que a *irredutibilidade dos salários* não tem assento constitucional, mas apenas na lei ordinária, aparecendo apenas na legislação infraconstitucional, com a consequência de que pode sempre ser alterada por lei, embora o que esteja proibido, *“em termos absolutos, é apenas que a entidade empregadora, tanto pública como privada, diminua arbitrariamente o quantitativo da remuneração, sem adequado suporte normativo”*. No quadro das convenções internacionais de que o Estado Português é parte, nomeadamente da Convenção n.º 95 da OIT, ratificada em 1981, será possível a redução salarial dos trabalhadores privados, desde que não ocorra diminuição arbitrária por parte da entidade patronal, sem suporte normativo.

¹⁸ ARMINDO MENDES RIBEIRO, *A Crise e os seus Efeitos Previsíveis no Direito* - Coloquio do Tribunal de Justiça de 23 de novembro de 2011, p. 9.

Creio, por isso, que, a manter-se a doutrina deste Acórdão, dificilmente será de esperar inconstitucionalidades de medidas legislativas de supressão dos subsídios de férias e de Natal, relativamente a trabalhadores públicos e privados”¹⁹

Por assim dizer, o Direito do Trabalho e os seus campos de ação foram invadidos pela insegurança e pela incerteza. Em suma, o agravamento das condições de trabalho, o risco de fatura social e a emergência social de um segmento de excluídos, os excluídos dos mercados de trabalho.

2. 3 - Crise Financeira Internacional

A formação de uma crise financeira na zona do euro deu-se, fundamentalmente, por problemas fiscais, pese embora, muitas outras razões tenham contribuído para a referida crise.

Alguns países, como a Grécia, gastaram mais dinheiro do que o que conseguiram arrecadar por meio de impostos nos últimos anos. Para se financiarem, passaram a acumular dívidas. Assim, a relação do endividamento sobre PIB de muitas nações do continente ultrapassou significativamente o limite de 60% estabelecido no Tratado de Maastricht, de 1992, que criou a zona do euro.

No caso concreto da economia grega, exemplo mais grave de descontrole das contas públicas, a razão dívida/PIB é mais que o dobro deste limite. A desconfiança de que os governos da região teriam dificuldade para honrar as suas dívidas fez com que os investidores passassem a temer possuir ações, bem como títulos públicos e privados europeus.

2. 4 – Desemprego em Portugal no contexto da Crise Financeira

Por ora, a deslocalização, a desindustrialização e os progressos fulgurantes da técnica determinaram alterações substanciais, provocando a redução de postos de trabalho em espaços económicos nacionais.

¹⁹ARMINDO RIBEIRO MENDES, Colóquio do STJ 23/11/201 (*Sobre o princípio da irredutibilidade dos salários vejam-se Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 5.ª ed., Coimbra, Almedina, 2010, pp. 649 ss; Diogo Vaz Marecos, Código do Trabalho Anotado, Coimbra, WKluwer/Coimbra Editora, 2010, pp. 338-339*), p. 10.

Ao mesmo tempo, a prosperidade e o aumento de riqueza, possibilitados pelo desenvolvimento tecnológico, são conseguidos à custa da redução de postos de trabalho apresentada como exemplo da excelência da gestão.

A Crise Financeira tem sido marcada de forma bastante veemente. Os portugueses não estavam a par dos juros da dívida soberana portuguesa, no mercado primário e secundário, não conheciam a centralidade das agências de notação (*rating*) nos processos de financiamento das economias nacionais.

Uma boa parte das perspetivas que Portugal têm recorrido sobre as causas da crise financeira no país e sobre as medidas a adotar para dela se sair caracterizam-se por autonomizarem o problema financeiro. A crise financeira é uma realidade da diminuição dos défices anuais do Estado e do endividamento externo do país. As medidas de austeridade afetam a atividade económica, mas a superação dos défices orçamentais e do endividamento externo estão dependentes do crescimento da economia portuguesa. E para se fazer a economia portuguesa crescer é necessário emergir os conceitos de exportação e de produtividade, porque o país importa mais do que que exporta e além disso tem baixa produtividade e leis laborais muito rígidas.

Porem, no processo de produção de riqueza e de produção para a economia portuguesa, estão excluídos de participarem os desempregados. É nesse grupo que se revelam, em grande parte, os problemas e desafios que se colocam à economia e à sociedade portuguesa.

Desde há muitos anos que a Taxa de Desemprego em Portugal tem vindo a aumentar, de forma relativamente gradual. Mas, essa tendência agravou-se, entre o 3.º trimestre de 2008, período que marca início das falências dos bancos e seguradoras norte-americanas, e o período homólogo de 2010 o número de desempregados em Portugal aumentou²⁰ 40,5%, isto é, cerca de 175 mil desempregados, fixando a taxa de desemprego nos 10,9%. Esta é a consequência mais relevante porque é um fator determinante no condicionamento da capacidade de geração de riqueza do país, trazendo implicações diretas na diminuição das receitas do Estado e da Segurança Social, bem como no aumento das despesas com a proteção social, multiplicando o risco de pobreza dos indivíduos e suas famílias.

²⁰ Valores estimados pelo INE, no período de referência, *Crf. FREDERICO CANTANTE, O Desemprego em Portugal num Contexto de Crise Financeira – Internet/2003.*

Ora, a fonte de revelação de alguns dos principais problemas que se colocaram à economia portuguesa, durante a crise financeira e económica, acentuaram-se com o aumento do desemprego.

Embora a taxa de desemprego em Portugal seja mais baixa nos grupos etários mais velhos, foi sobretudo entre os ativos com mais de 35 anos que se verificou um aumento mais pronunciado do número de desempregados entre o 3.º trimestre de 2008 e o período homólogo de 2010. Quer na faixa etária dos 35-44 anos, quer na dos 45-64 anos, este indicador aumentou mais de 50% no intervalo em causa, sendo estes os grupos etários²¹ que apresentam uma menor qualificação escolar relativa, não tinham ido além do 9.º ano de escolaridade.

No entanto, foi na categoria dos que concluíram o ensino secundário que se verificou um aumento relativo mais pronunciado do número de desempregados entre os dois trimestres mencionados. Embora, os desempregados que não foram além do 9.º ano, tenham aumentado cerca de 85%, sendo uma categoria de desempregados composta por indivíduos com idades até aos 34 anos.

O aumento do desemprego nos últimos anos parece ter iniciado sobretudo em dois grandes grupos de trabalhadores: um grupo de indivíduos mais velhos e com qualificações escolares baixas ou muito baixas; e um outro composto por ativos mais jovens e com qualificações intermédias.

Este diagnóstico permite identificar problemas específicos que se colocam ao mercado de trabalho e à economia portuguesa. A mão-de-obra em Portugal é desqualificada ao nível das habilitações formais, e pouco preparada para fazer face a desafios laborais mais complexos e exigentes. Apesar de as competências e os níveis de capacidade escolar de cada um dos indivíduos serem variáveis entre a população que tem baixas qualificações escolares, possuem falta de preparação para a produção de bens e serviços a preços comparativamente vantajosos. Sem dúvida que, este é o principal problema estrutural da economia portuguesa que, sendo anterior à crise financeira e económica, foi por ela potenciado e evidenciado.

Às tendências do desemprego nos últimos anos, abrangem um novo fenómeno, que é talvez um dos principais problemas que o país vai ter de enfrentar nos próximos anos, o aumento do tempo de permanência numa situação de desemprego. No 3.º trimestre de 2010 mais de metade da população desempregada estava nessa situação há mais de 12

²¹ Desempregados estimados pelo INE, no período do 3.º trimestre de 2008 e 3.º trimestre de 2010

meses: 32,8% no grupo etário dos 15-24 anos; 53,8% no grupo dos 25-49 anos; e 72,9% no grupo dos 50-64 anos.

No 3.º trimestre de 2008 e o período homólogo de 2010, o número de desempregados nessa situação num intervalo temporal entre os 12-24 meses e há 25 ou mais meses aumentou, respetivamente 62,8% e 55,2%.

Os resultados agravam-se nos mais jovens, o acesso ao primeiro emprego ao mercado de trabalho são problemas que tem de se defrontar. Mas, por outro lado os mais velhos têm grandes dificuldades em reentrar no mercado de trabalho.

Por conseguinte, os portugueses consagram qualificações das mais baixas, sendo a qualificação e a sua adequação às oportunidades laborais existentes ou emergentes o ponto fundamental no combate ao desemprego e à promoção das possibilidades de crescimento da economia portuguesa. Assim, como a redução dos salários ou a flexibilização são medidas cujos efeitos em nada contribuem para a sustentabilidade e competitividade da economia portuguesa.

Neste quadro, as remunerações médias em Portugal são já bastantes reduzidas e o país apresenta, no contexto da União Europeia, o terceiro valor mais elevado no que à precaridade dos vínculos laborais diz respeito.

Em suma, Portugal tem de garantir que a sua população ativa disponha de conhecimento e das competências necessárias ao aumento do volume e qualidade dos seus produtos e serviços. A melhoria das competências formalmente atribuídas e dos níveis de literacia de empregados e empregadores é a principal estratégia para o país criar emprego numa economia global que se estrutura e evolui a partir do conhecimento.

3 – O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego

Resolução de Conselho de Ministros n.º 101 – B/2010, de 27 de Dezembro de 2010.

Na sequência de que, sejam criadas as condições para uma recuperação forte e duradoura do crescimento económico, multiplicando as oportunidades para o investimento, para a criação de emprego e manutenção e melhoria da sua qualidade, encetaram um diálogo de forma a garantir, a redução do défice orçamental em percentagem do PIB.

Sendo certo que, Portugal enfrenta consequências económicas e sociais de uma grave crise mundial. A atual situação exige esforços coordenados para uma resposta

adequada a nível nacional e europeu, tanto no combate aos problemas estruturais que estiveram na origem da crise como na resolução dos desequilíbrios das contas externas e da crise da dívida soberana, que conduziram a um nível extremamente elevado do custo do financiamento externo.

Por seu turno, o nosso país esteve e está confrontado com uma necessidade de redução do défice que não pode apenas passar por redução de despesas ou aumento de impostos, mas também por uma grande exigência em termos de justiça social e de maior geração de receitas, induzida por um maior nível de atividade económica.

Assim, Portugal, precisa de aumentar a competitividade das empresas e de combater o desemprego, do qual resultam impactos sociais e económicos muito negativos, em especial nos grupos dos jovens, das mulheres, dos trabalhadores mais idosos e dos trabalhadores com menos qualificações.

Muito embora, Portugal tenha implementado uma série de reformas estruturais, muitas delas resultantes de acordos tripartidos, celebrados em sede de concertação social e que têm desempenhado um papel importante para a modernização económica e social do país, bem como para a convergência com as economias mais avançadas da Europa.

De salientar na área da competitividade e do emprego acordos relativos às relações: Laborais; Políticas de emprego e proteção social; Reforço da sustentabilidade financeira da segurança social; O aumento extraordinário do salário mínimo nacional no período de 2006 a 2011; e A reforma da formação profissional, bem como as reformas de 2006 e 2010 do regime jurídico da proteção no desemprego.

O Governo e os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, neste quadro, Social vêm desenvolvendo um diálogo social tripartido, que se intensificou no início de Janeiro de 2011, e do qual resultou a Declaração Conjunta sobre um Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, subscrito pelo Governo, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores, em 9 Março 2011.

Para além de um conjunto de compromissos quanto ao futuro, o presente acordo abrange três domínios principais das medidas constantes: A promoção da competitividade; A reorganização e melhoria das políticas ativas de emprego; e Modificações pontuais no enquadramento regulador das relações laborais.

Entendem, o Governo e os Parceiros Sociais subscritores que, deve haver um diálogo social e político mais forte para atingir os objetivos referidos e um quadro estrito de respeito pelos compromissos assumidos.

3. 1 – Promoção da Competitividade

O reforço da competitividade da economia portuguesa constitui não apenas condição para um crescimento económico dinâmico e sustentado, capaz de suportar ganhos de bem-estar e melhorias sustentadas na qualidade de vida dos trabalhadores, mas concorre, igualmente, para o sucesso do esforço de consolidação orçamental em curso.

Porquanto, o Compromisso para o Crescimento constitui assim um acordo global sobre Crescimento, Competitividade e Emprego, que contém um conjunto de medidas importantes que visam contribuir para uma resposta à situação dramática que vivem hoje muitas centenas de milhares de portugueses, introduzindo políticas que favorecem a atividade económica, evitando o aumento acentuado do encerramento de empresas e de redução do emprego, a criação de postos de trabalho e um reforço das políticas ativas de emprego, visando uma melhor resposta em termos de empregabilidade dos desempregados, dos jovens e dos trabalhadores no ativo.

É neste âmbito que, para além do compromisso com a concretização célere das medidas constantes da Iniciativa para a Competitividade e Emprego, o Governo e os Parceiros Sociais se comprometem a trabalhar num conjunto de domínios críticos para a competitividade e o crescimento económico que emergiram das discussões em sede de concertação social. Trata-se de dar um impulso à promoção da competitividade da Economia, aprofundando o esforço de modernização, a resposta a bloqueios estruturais de crescimento económico e o estímulo ao investimento produtivo em sectores estratégicos, que sejam promotores de emprego. Destacando-se 12 áreas centrais de atuação:

- 1. Reforçar as Exportações e a Internacionalização** – Na atual conjuntura o sector exportador deve assumir-se como alavanca central do crescimento económico, beneficiando do crescente dinamismo e recuperação da procura externa.

2. **Aumentar a resposta nacional à procura interna** – Os signatários seguem o entendimento da importância da partilha no reforço da atividade económica nacional dirigida à satisfação do mercado interno.
3. **Valorizar os sectores agrícolas, agroindustrial e indústria de base florestal** - Estes sectores são importantes para atenuar o endividamento externo da nossa Economia e a relação deficitária das nossas trocas com o exterior.
Assim, como é igualmente importante, o sector florestal, onde Portugal detém evidentes vantagens competitivas e fatores de projeção mundial.
4. **Combater a Economia Informal** - O Combate à Economia informal, à evasão fiscal e à fraude fiscal e aduaneira, afigurasse essencial numa perspetiva de consolidação orçamental e de eficácia e justiça do sistema fiscal, mas, acima de tudo, na vertente da competitividade do tecido empresarial, no sentido em que promove práticas concorrenciais leais, incluindo entre produtos portugueses e importados, e ganhos de eficiência e de produtividade pela eliminação de efeitos distorcedores.
5. **Estimular a reabilitação urbana e aumentar a oferta para arrendamento** - O estímulo ao sector da construção na vertente da reabilitação urbana constitui uma aposta estratégica para a recuperação do emprego, redinamização da fileira da construção, com grande importância na economia nacional, regeneração das cidades e envolventes urbanas, com repercussões importantes na qualidade de vida das populações e na atratividade da oferta turística, o que deve ser desenvolvido em colaboração com a ANMP (Associação Nacional de Municípios Portugueses).
6. **Acelerar a execução do QREN (Quadro de Referência Estratégia Nacional), do PRODER²² e do PROMAR²³**- As suas execuções visam a concretização do aumento da competitividade dos sectores agrícola, florestal, assim como promover a sustentabilidade dos espaços rurais e dos recursos naturais e revitalizar a economia e socialmente as zonas rurais. Assegurar as condições à boa execução, é importante, igualmente, como fator de apoio à economia e à modernização e a empregabilidade.

²² O Proder é um instrumento estratégico e financeiro de apoio ao desenvolvimento rural do continente, para o período 2007-2013, aprovado pela Comissão Europeia, Decisão C (2007) 6159, em 4 de dezembro.

²³ O Promar corresponde ao Programa Operacional Pesca 2007/2013.

Com efeito, o Governo compromete-se a libertar os fundos necessários, de forma a obter os objetivos pretendidos.

7. Reforçar a qualidade e a capacidade técnica das empresas - O aumento da competitividade das empresas e a criação de emprego qualificado exige não só o investimento continuado na qualificação dos recursos humanos, mas também uma atenção especial aos mecanismos de transição entre qualificação e emprego. É fundamental a adequação das qualificações às necessidades técnicas das empresas, nomeadamente em áreas específicas como a gestão, a produção, a comercialização, a distribuição e o acesso à inovação, sem esquecer a concretização do objetivo de reforçar e desenvolver as competências dos empresários.

8. Prosseguir a redução de custos de contexto - A importância estrutural deste tema, impõe que se prossiga o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido, aprofundando a aplicação de algumas medidas, tais como:

a) Criação de novos «Balcões do Empreendedor» com vista à promoção do empreendedorismo;

b) Implementação do «Licenciamento Zero» com vista à redução da carga burocrática associada à atividade económica, e os encargos administrativos para as empresas e

c) Redução do capital social mínimo para constituição de uma empresa para o montante de um euro.

Havendo ainda muitas mais medidas, mas apenas apresentamos estas.

9. Apoiar o financiamento e a capitalização das empresas - Permanece no topo das prioridades das políticas públicas a garantia e reforço das condições de financiamento para a Economia portuguesa. Destacando-se, em particular, a necessidade de apoiar ativamente a alteração do modelo de financiamento de uma parte importante das empresas portuguesas, promovendo iniciativas de reforço dos capitais próprios, nomeadamente através do acesso ao mercado de capitais e aos vários instrumentos de capital de risco.

10. Iniciar os trabalhos em Concertação Social sobre o Sistema de Justiça e Competitividade da Economia - Tendo em atenção a importância das questões da Justiça na promoção da competitividade e da resposta mais rápida da justiça laboral, os signatários decidem iniciar um debate em sede de concertação social,

com a participação do Ministério da Justiça de forma a identificar as medidas legislativas e outras que concorram para esse objetivo.

11. Boas Práticas Comerciais - Constituição de um Grupo de Trabalho de Boas Práticas Comerciais com representantes dos sectores do comércio, da indústria e da agricultura, com o objetivo de avaliar e promover as relações entre a produção e distribuição.

12. Reestruturações no Sector Empresarial do Estado - Neste quadro, o Governo e os subscritores assumem o compromisso de dinamizar o diálogo social entre as Administrações das Empresas e as Organizações Sindicais.

3. 2 – Reforçar as Políticas Ativas de Emprego Reduzindo o Desemprego.

Aplicar medidas de aumentar a competitividade das empresas e de potenciar a empregabilidade e a qualificação dos trabalhadores, fomentando um maior crescimento económico e consequentemente a criação de emprego e igualmente medidas de redução de desemprego.

Por conseguinte, a redução da precaridade e a segmentação do mercado de trabalho, cria novos postos de trabalho e promove empregos de qualidade, sendo preocupações transversais, subjacentes ao conjunto de medidas acordadas. Estando previsto a implementação de um conjunto de medidas, nomeadamente:

- 1. Melhorar a qualidade e a eficiência dos serviços públicos de emprego.** Por conseguinte, os serviços públicos de emprego reforçarão as medidas e os meios para aumentar a capacidade de resposta aos desempregados e às empresas, nomeadamente visando assegurar um melhor ajustamento entre a oferta e a procura de emprego.
- 2. Facilitar a contratação e transição de jovens e de desempregados para o mercado de trabalho.**

Por assim dizer, nomeadamente, através do reforço dos estágios profissionais, da manutenção dos apoios excepcionais à contratação e da implementação de um programa de requalificação de jovens licenciados em áreas de baixa empregabilidade. Exemplificação de algumas medidas a executar:

Apoios à contratação de jovens pelas empresas, podendo estas beneficiar de um incentivo fiscal à contratação ou, em alternativa, uma redução temporária e

regressiva do pagamento da taxa contributiva para a Segurança Social relativa à contratação permanente de jovens; e

Tendo presente as medidas vigentes de redução da precariedade, apreciar, até ao final do primeiro trimestre de 2011, o atual quadro dos contratos a prazo, visando responder melhor às necessidades temporárias de adaptação à mudança originadas pela crise, prevendo um regime transitório pelo qual, até 2013, e mantendo a duração máxima de três anos prevista na lei, possam ser feitas mais duas renovações, sendo a primeira nunca inferior a seis meses e a segunda de duração não inferior ao computo da duração anterior do contrato, no caso do total dos meses ser inferior a 18 meses, estendendo nos restantes casos até aos 3 anos.

3. Apostar nas qualificações.

Reforçar as qualificações da população, nomeadamente, prosseguindo através de algumas medidas:

Criação de um sistema de certificação profissional, com revisão do regime de RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) profissional;

Definir uma rede de Centros de Novas Oportunidades, vocacionada para a certificação profissional, em particular ligada aos Centros de Formação de Gestão Protocolar com interação entre as respetivas valências; e

Criação de um Sistema de Regulação de Acesso às Profissões (SRAP) baseado nas qualificações e no sistema de certificação profissional e com a participação dos parceiros sociais.

4. Promover o empreendedorismo e a criação do próprio emprego.

O Governo e os Parceiros sociais acordam na implementação de uma estratégia de dinamização do empreendedorismo e de apoio à criação do próprio emprego, assente em algumas das medidas aqui descritas:

Reforço das linhas de crédito destinadas à criação do próprio emprego e à criação de microempresas (MICROINVEST e INVEST+) e implementação do Programa Nacional de Microcrédito; e

Dinamização de programas de apoio técnico à constituição de uma rede de microempresas de suporte às empresas do sector exportador, entendido este como todas as atividades que geram captação de receitas vindas do exterior.

3.3 – Melhorar o Funcionamento do Mercado de Trabalho Potenciando o Sistema Regulador das Relações Laborais

O enquadramento à revisão de 2009 do Código do Trabalho veio aumentar, conduzindo gradualmente à renovação da agenda e do conteúdo das convenções coletivas de trabalho.

No entanto, a situação de crise veio adicionar dificuldades ao normal desenvolvimento dos processos de negociação coletiva.

Nesse quadro, alguns ajustamentos, em áreas específicas, podem contribuir para, a criação de mais e melhor emprego, a sustentabilidade das empresas, salvaguardando empregos viáveis, e a melhorar as possibilidades de os trabalhadores conciliarem a sua vida profissional e a sua vida pessoal e familiar.

1) Dinamização da negociação coletiva de trabalho.

A Contratação Coletiva é um instrumento fundamental de regulamentação das relações de trabalho e de regulação económica e social, sendo de interesse mútuo para as empresas e os trabalhadores. Tem, por esse facto, um impacto muito significativo sobre a competitividade e o emprego, promovendo a concorrência leal e melhores condições para a adaptação das empresas à mudança e para a melhoria da qualidade do emprego. Efetivamente, é da articulação entre a concertação social e uma negociação coletiva renovada que depende o desenvolvimento de um sistema de relações laborais adequado, quer ao desenvolvimento sustentável das empresas, por via da competitividade, quer à promoção da equidade e justiça social, da cidadania no trabalho e de melhores condições de vida e de trabalho.

As convenções coletivas de trabalho sectoriais terão de continuar a desempenhar um importante papel no âmbito da regulamentação coletiva de trabalho, para se manter uma elevada taxa de cobertura da contratação coletiva de trabalho, pelo que, em Portugal predominam as micro e pequenas empresas.

A situação de crise que vivemos exige um reconhecimento e o respeito do papel que a negociação coletiva pode e deve desenvolver, sendo necessário garantir um diálogo efetivo entre as partes, quer no sector público, quer no sector privado.

Comprometendo-se o Governo, por estas razões, a alterar o quadro legislativo, com vista a garantir as necessárias adaptações à concretização da descentralização organizada e os Parceiros Sociais comprometem-se a recomendar aos seus associados as melhores medidas a adotar.

2) Agilizar os instrumentos de redução temporária dos períodos normais de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial.

É necessário agilizar a legislação relativa à redução e à suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial, visto que a experiência demonstrou, tanto no nosso país, como nalguns dos nossos parceiros europeus, que este tipo de medidas pode constituir alternativa às cessações de contratos de trabalho.

Contudo, as características do novo regime passam pelo seguinte, previsão de prazos curtos para efeitos de tomada de decisão da redução ou suspensão dos contratos de trabalho e agilização do procedimento de prorrogação das medidas, de forma que a respetiva renovação não fique condicionada a acordo dos trabalhadores ou dos seus representantes.

3) Compromissos quanto à agenda futura.

O Governo e os Parceiros Sociais subscritores deste Acordo Tripartido consideram fundamental o prosseguimento de negociações tripartidas e, como do acompanhamento da sua execução e ainda de outras reformas estruturais.

4 - Alterações ao Código do Trabalho desde 2009

A Assembleia da República, através da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho, nos termos da al. c) do art.º 161.º da CRP, entrando o Código do Trabalho em vigor em 12 de fevereiro de 2009 e atualizado com as seguintes alterações:

Lei n.º 105/2009 de 14 de setembro, *primeira alteração*, no art.º 1, regula as seguintes matérias; participação de menor em atividades de espetáculos; trabalhador estudante; formação profissional; período de laboração; verificação de situação de doença; prestação de desemprego em caso de suspensão; suspensão com retribuição em mora; e informação periódica sobre a atividade social da empresa.

Lei n.º 53/2011 de 14 de outubro, *segunda alteração*, estabelecendo um novo sistema de compensação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, *terceira alteração*, procedendo as alterações ao Código do Trabalho elencadas nos art.º 2.º a 10.º.

Lei n.º 47/2012 de 29 de agosto, *quarta alteração*, estabelece o regime de escolaridade obrigatória.

Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, *quinta alteração*, ajusta o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

Lei n.º 27/2014 de 8 de maio, *sexta alteração*, procede a alteração aos artigos 368.º e 375.º do Código do Trabalho.

Vamos elencar as alterações e as regulamentações que se foram realizando na codificação desde o Código do Trabalho de 2009 até ao presente Código do Trabalho, enumerando as respetivas Leis.

4. 1 - Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro

Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e procede à *primeira alteração* da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro.

A Lei 105/2009 foi o grande marco impulsionador, vindo alterar aspetos relevantes à legislação laboral, regulando as seguintes matérias:

1. Alteração da regulamentação da participação do trabalho de menor em atividades de espetáculos.

2. Trabalhador Estudante.

Relativamente às especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante, regulamentado na Lei n.º 105/2009, aplica-se as disposições previstas no Código do Trabalho.

3. Formação profissional.

Com respeito a formação profissional, consubstancia um direito e um dever quer das Empresas em facultar o acesso à respetiva formação, quer dos trabalhadores visando o desenvolvimento das suas qualificações, aumentando e melhorando e incrementando a produtividade e a competitividade das Empresas.

4. Período de funcionamento/laboração.

O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica. No caso de algumas empresas pode-se verificar vários períodos normais de funcionamento de trabalho. Se nas empresas surgirem necessidades de amplitude do horário de funcionamento de um estabelecimento, por uma questão de motivos económicos e tecnológicos, solicita-se autorização aos responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa.

No art.º 201.º CT, o legislador faz a distinção entre período de funcionamento e de laboração. Tomando como exemplo o caso concreto, a Empresa Correios de Portugal, SA, (CTT), nas suas lojas, sendo o período de funcionamento o do estabelecimento de venda ao público e o período de laboração o estabelecimento industrial, como no caso da Central de Correio de Cabo Ruivo.

5. Verificação de situação de doença.

A verificação da situação de doença é um tema de grande impacto nas Empresas nomeadamente por ser uma situação de falta, de ausência do trabalhador do local em que devia de desempenhar a sua atividade. Embora seja considerado um tipo de falta justificada, o trabalhador, para que lhe seja considerada como tal, tem de proceder à sua comunicação com a maior antecedência possível e indicação do motivo justificativo, bem como a sua comprovação.

Nas Empresas, as faltas justificadas dadas pelos trabalhadores sujeitos ao regime da Segurança Social, determinam a perda de retribuição, segundo o regulamentado no Código do Trabalho no seu art.º 248.º - “Noção de Falta” enquanto os trabalhadores subscritores da CGA beneficiam de um regime específico.

6. Prestação de desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho por falta de pagamento da retribuição.

A Lei 105/2009 protege o trabalhador com fundamento de não pagamento pontual da retribuição, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho por período de 15 dias sobre a data do vencimento tendo direito a prestações de desemprego durante o período da suspensão.

O trabalhador beneficia desse direito da prestação de desemprego, desde que para tal seja requerido e o empregador declare a pedido do trabalhador. Ou, em caso de recusa, mediante declaração do serviço com competência inspetivo do ministério responsável pela área laboral, o incumprimento da prestação no período em causa.

A esta implicação, aplica-se o disposto que se encontra regulamentado no n.º 2 do art.º 325.º - “Suspensão de Contrato de Trabalho por não pagamento pontual da retribuição” do Código do Trabalho.

7. Informação periódica sobre a atividade social da empresa.

As Empresas têm por obrigação de remeter anualmente a informação sobre a atividade social da empresa, no que à matéria de segurança e saúde no trabalho diz respeito, para o ministério responsável pela área laboral e da saúde, e nas restantes matérias para a ACT.

Esta informação encontra-se regulada em portaria nº 55/2010, devendo as empresas proporcionar o conhecimento da informação à comissão de trabalhadores e aos trabalhadores, de forma a suscitar a deteção de eventuais irregularidades para posterior correção, no prazo de 15 dias.

4. 2 - Interpretação do Memorando de Entendimento (Ponto 4 - ME)

- ***Mercado de Trabalho***

“Objetivos: Rever o sistema de prestações de desemprego com o objetivo de reduzir o risco de desemprego de longa duração e, ao mesmo tempo, fortalecer as redes de apoio social; implementar reformas na legislação relativa à proteção ao emprego para combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar a transição dos trabalhadores entre várias atividades, empresas e sectores; facilitar os regimes dos tempos de trabalho para conter flutuações de emprego ao longo do ciclo, acomodar melhor as diferenças de padrões de trabalho nos diferentes sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas; promover uma evolução dos custos do trabalho consistente com a criação de emprego e a melhoria da competitividade; garantir boas práticas e recursos apropriados para Políticas Ativas do Mercado de Trabalho, com o objetivo de melhorar a empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas e minorar os desajustamentos no mercado de trabalho. Combater o abandono escolar precoce e melhorar a qualidade do ensino secundário e do ensino e formação profissional, com o objetivo de aumentar a qualidade do capital humano e facilitar a adequação ao mercado de trabalho. Serão implementadas reformas na legislação do trabalho e de segurança social após consultas aos parceiros sociais, tendo em consideração as possíveis implicações constitucionais e respeitando as Diretivas da UE e as normas fundamentais do trabalho (core labour standards)”.

- ***Prestações de Desemprego***

“O Governo irá preparar até ao T4-2011 um plano de ação para reformar o sistema de prestações de desemprego, com o propósito de reduzir o risco de desemprego de longa duração e fortalecer as redes de apoio social, de acordo com as seguintes orientações:

1. *reduzir a duração máxima do subsídio de desemprego para não mais do que 18 meses. A reforma não abarcará os atuais desempregados e não irá reduzir os direitos adquiridos dos trabalhadores;*
2. *limitar os subsídios de desemprego a 2.5 vezes o Indexante de Apoios Sociais (IAS) e introduzir um perfil decrescente de prestações não longo do período de desemprego após seis meses de desemprego (uma redução de pelo menos 10% do montante de prestações). A reforma irá abranger os trabalhadores que ficarem desempregados após a reforma;*
3. *reduzir o período contributivo necessário para aceder ao subsídio de desemprego de 15 para 12 meses;”*

Estes 3 pontos foram **cumpridos** com as seguintes características:

A 14 de Março de 2012 foram publicadas as novas regras do subsídio de desemprego que limitaram o valor do subsídio de desemprego a 65% da remuneração e ao máximo de 1048 euros (2,5 vezes o indexante dos apoios sociais). Adicionalmente, passados seis meses, o subsídio passou a estar sujeito a uma redução de 10%. A duração máxima do subsídio também foi reduzida de três anos para 18 meses, mas os desempregados mais velhos e com carreiras longas podem receber durante 24 meses. Por outro lado, o acesso ao subsídio foi facilitado com a redução do período contributivo para ter acesso ao subsídio de desemprego de 15 para 12 meses de descontos. A lei previa uma cláusula de salvaguarda para a primeira situação de desemprego após a data da entrada em vigor das novas regras, garantindo a duração do subsídio que o beneficiário adquiriu no dia anterior à entrada em vigor da nova lei.

4. *“apresentar uma proposta para alargar a elegibilidade ao subsídio de desemprego a categorias claramente definidas de trabalhadores independentes, que prestam serviços regularmente a uma única empresa. Esta proposta terá em consideração os riscos de possíveis abusos e incluirá uma avaliação do impacto orçamental do alargamento das prestações em vários cenários, relativos aos critérios de elegibilidade (nomeadamente, o carácter involuntário do desemprego) e os requisitos para o aumento das contribuições para a segurança social por parte das empresas, que utilizem estes procedimentos.”*

Este n.º 4 também foi **cumprido**:

O acesso de trabalhadores independentes ao subsídio de desemprego passou a estar previsto em casos específicos. Apenas os independentes que obtêm 80% ou mais do valor total dos seus rendimentos anuais da mesma empresa (considerados

economicamente dependentes) têm acesso e para isso têm que descontar pelo menos dois anos para a Segurança Social. Em 2013 foi o primeiro ano em que esse direito se efetivou. As empresas que empregam recibos verdes com o estatuto de “economicamente dependentes” têm de descontar 5% para a Segurança Social.

“Este plano conduzirá a uma proposta de legislação a ser adotada pelo Governo até ao TI-2012.”

- ***Legislação de proteção do emprego***

“O Governo irá efetuar reformas no sistema de proteção do emprego com o objetivo de combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar os ajustamentos no mercado de trabalho:

A revisão da legislação laboral foi precedida de um acordo de concertação social assinado entre o Governo, as confederações patronais e a UGT, que previa alterações ao Código do Trabalho e um conjunto de medidas na área da economia para relançar o crescimento e o emprego. Grande parte do acordo ficou por cumprir e avançou sobretudo a parte laboral. A CGTP recusou-se a assinar o acordo”.

“Compensação por cessação de contrato de trabalho:

1 *“O Governo irá apresentar, até ao final de julho de 2011, à Assembleia da República legislação no sentido de implementar reformas nas compensações em relação às novas contratações, de acordo com o Acordo Tripartido de Março de 2011¹⁹. As compensações por cessação de contrato de trabalho para contratos sem termo serão alinhadas com as previstas para os contratos a termo. A reforma irá redesenhar os sistemas de compensações por cessação de contrato de trabalho da seguinte forma:*

- *O total de compensações por cessação de contrato de trabalho para os novos contratos sem termo será reduzido de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (e 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores) com um limite máximo de 12 meses e a eliminação do limite mínimo de 3 meses de retribuição que não dependem da antiguidade;*
- *O total das compensações por cessação de contrato de trabalho para os contratos a termo será reduzido de 36 para 10 dias por ano de trabalho, para contratos inferiores a 6 meses, e de 24 para 10 dias, para contratos de maior duração (com 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores);*

- *Implementação do fundo acordado no Acordo Tripartido de Março para financiar parcialmente o custo dos despedimentos para novas contratações.*
- 2 *Até ao T4-2011, o Governo irá apresentar uma proposta no sentido de alinhar as compensações por cessação de contrato de trabalho para os actuais contratos com a alteração para os novos contratos (tendo em consideração a articulação revista entre o direito à compensação, antiguidade e o limite total para as compensações) sem redução dos direitos adquiridos. Este plano permitirá apresentar a nova legislação à Assembleia da República até ao T1-2012.*
 - 3 *Até ao T1-2012, o Governo irá apresentar uma proposta com o objetivo de: o Alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da UE;*
- *Permitir que as compensações por cessação de contrato de trabalho financiadas pelo fundo acordado no Acordo Tripartido, sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais nocionais. Com base nesta proposta, será apresentada à Assembleia da República uma proposta de lei até ao T3-2012.*”

Estes 3 pontos da Legislação de proteção do emprego foram **cumpridos** conforme explicação:

As compensações pagas aos trabalhadores em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, por inadaptação ou por cessação de contrato a termo foram reduzidas em várias fases e foi estabelecido um limite de 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades (um pagamento adicional ao salário relacionado com a antiguidade na empresa). Num primeiro momento, a redução foi de 30 dias por cada ano de antiguidade na empresa para 20 dias para os trabalhadores admitidos depois da entrada em vigor das regras. Depois, a redução foi para os 18 dias no caso dos contratos a termo e para 18 (nos três primeiros anos de contrato) a 12 dias no caso dos contratos sem termo. Na última fase, em vez dos dez dias previstos no memorando, acabaram por ficar 12. O esquema criado torna difícil aos trabalhadores saberem com o que podem contar e às empresas conseguirem determinar a compensação a pagar.

“Definição de despedimentos. O Governo irá preparar até ao T4-2011 uma proposta de reforma com o objetivo de introduzir ajustamentos aos casos de despedimentos individuais com justa causa previstos no Código do Trabalho, tendo em vista combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a

utilização dos contratos sem termo. Esta medida dará origem a uma proposta de lei que será apresentada à Assembleia da República até ao T1-2012.

- 1 Os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho (art.ºs 373-380, 385 do Código do Trabalho). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador;”*

Sendo que este ponto, acima referido, apenas foi **cumprido parcialmente**:

Com as alterações ao Código do Trabalho feitas em 2012, a lei passou a prever o despedimento por inadaptação mesmo que isso não decorra de alterações tecnológicas, mas o despedimento por incumprimento de objetivos ficou pelo caminho durante as negociações com os sindicatos.

- 2 “Os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368 do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos coletivos);”*

Já este n.º 2, **não foi cumprido**, pelo que se verifica:

A revisão laboral de 2012 permitia que os empregadores pudessem escolher um critério relevante e não discriminatório que permitisse escolher o posto de trabalho a extinguir. O Código do Trabalho entendeu que estava em causa a violação do princípio da proibição de despedimento sem justa causa. O Governo deixou cair a proposta e em alternativa propôs cinco critérios hierarquizados, o primeiro dos quais é a avaliação de desempenho. Seguem-se as menores habilitações académicas e profissionais, a onerosidade pela manutenção do vínculo laboral (na versão anterior da proposta falava-se em menor custo), a menor experiência na função e a menor antiguidade na empresa, que até então era o único critério.

- 3 “Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada (art.ºs 368, 375 do*

Código do Trabalho). Em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos.”

O n.º 3 supra, também **não foi cumprido**:

As empresas deixaram de estar obrigadas a procurar um posto de trabalho compatível com o perfil do trabalhador antes de o despedir. Mas o Tribunal Constitucional chumbou essa alteração e o Governo foi obrigado a recuar.

- ***Regimes dos Tempos de Trabalho***

“O Governo efetuará reformas nos regimes dos tempos de trabalho, tendo em vista conter as flutuações do emprego ao longo do ciclo económico, incorporar melhor as diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas.”

1. *“O Governo irá elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de ação para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adoção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa. [T4-2011]*
2. *Será apresentado à Assembleia da República uma proposta de lei até ao T1-2012 sobre os seguintes aspetos:*
 - *Implementação dos compromissos acordados no Acordo Tripartido de Março, em relação aos regimes dos tempos de trabalho e regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, facilitando o cumprimento de requisitos por parte dos empregadores para a introdução e renovação destas medidas.*
 - *Revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho: (i) redução para o máximo de 50% (dos atuais 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção coletiva de trabalho.”*

Os objetivos referentes aos Regimes dos Tempos de Trabalho foram **cumpridos parcialmente**:

Estas recomendações foram todas integradas na revisão do Código do Trabalho de 2012, mas o Tribunal Constitucional acabou por chumbar a parte relativa à redução do pagamento do trabalho extraordinário que está previsto nas convenções coletivas. A lei determinava que durante dois anos (entre agosto de 2012 e agosto de 2014) o valor previsto nestas convenções era reduzido para metade e se, depois desse prazo, a norma não fosse revista então o valor cairia para o que está previsto no Código do Trabalho, algo que não foi aceite pelos juízes. No entanto, o Governo vai estender a redução do valor do trabalho extra até ao final do ano, uma medida que está a ser discutida com os parceiros sociais. O Governo foi mais longe do que o memorando e aproveitou a revisão da lei laboral para eliminar quatro feriados e os três dias de férias dados aos trabalhadores como prémio pela assiduidade.

- ***Fixação de Salários e Competitividade***

“O Governo promoverá uma evolução dos salários consistente com os objetivos da promoção da criação de emprego e da melhoria da competitividade das empresas, com vista a corrigir os desequilíbrios macroeconómicos. Com este objetivo, o Governo irá:”

- 1. comprometer-se que, durante a duração deste programa, qualquer aumento do salário mínimo só terá lugar se justificado pela evolução económica e do mercado de trabalho, e após acordo no quadro da revisão do programa;*

Mais um ponto do ME **cumprido**

O salário mínimo está congelado nos 485 euros desde 2011. Durante o programa de ajustamento, o Governo recusou-se sempre a discutir o assunto, apesar dos apelos de sindicatos e patrões. Com a saída da troika, o tema começará a ser discutido com os parceiros sociais a 29 de Maio, de modo que, o aumento do salário mínimo beneficiaria 400 mil trabalhadores do privado e do Estado.

- 2. “definir critérios claros a serem seguidos para a extensão das convenções coletivas e comprometer-se com o seu cumprimento. A representatividade das partes e as implicações da extensão das convenções para a posição competitiva das empresas não filiadas, terá de ser um dos critérios. A representatividade das partes será avaliada com base em indicadores quantitativos e qualitativos. Para este fim, o Governo encarregará o INE de efetuar um inquérito para coligir dados sobre a representatividade dos parceiros sociais de ambos os*

lados. Será elaborada uma proposta de lei para definição dos critérios da extensão e modalidades de implementação até ao T2-2012;”

Tendo sido **cumprido**:

Em outubro de 2012 entraram em vigor as novas regras que limitaram o alargamento dos efeitos das convenções coletivas à generalidade dos trabalhadores. O resultado foi um congelamento da contratação coletiva e críticas de patrões e sindicatos às novas regras. Em 2010 tinham sido publicadas 116 portarias de extensão, em 2013 não foram mais de nove. Está a ser discutida uma alteração dos critérios que determinam a extensão dos contratos coletivos, para tentar resolver o problema criado pelas medidas previstas no memorando.

3. *“preparar um estudo independente até ao T2-2012 sobre:*
 - *o modo como a concertação salarial tripartida pode ser estimulada com vista à definição de normas para lidar com as evoluções salariais globais, que tenha em conta a posição competitiva da economia, e um sistema de verificação do cumprimento dessas normas;*
 - *a necessidade de redução da sobrevivência dos contratos caducados, mas não substituídos por novos (art.º 501 do Código do Trabalho).”*

Por conseguinte este ponto **não foi cumprido**:

A redução do prazo de validade das convenções coletivas é uma das propostas que o Governo começa a discutir com os parceiros sociais em maio de 2014, muito depois do prazo estipulado.

“O Governo proporá ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresas. Para este fim, irá:”

1. *“aplicar os compromissos assumidos no Acordo Tripartido de Março de 2011 respeitantes à “descentralização organizada”, nomeadamente relativos à: (i) possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem as condições de 24 mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho; (ii) criação de um Centro de Relações Laborais que preste apoio ao diálogo social com melhor informação e disponibilize assistência técnica às partes envolvidas nas negociações; (iii) diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores. As ações para aplicação destas medidas devem ser tomadas até ao T4-2011;*

2. *promover a inclusão nos contratos coletivos sectoriais de disposições, ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos a nível da empresa sem a delegação sindical. O plano de ação deverá ser elaborado até ao T4-2011;*
3. *até ao T1-2012 o Governo irá apresentar uma proposta para reduzir o limite da dimensão da empresa para as comissões de trabalhadores celebrarem acordos, abaixo dos 250 trabalhadores, com vista à sua adoção até ao T2-2012. A proposta de lei será apresentada à Assembleia da República até ao T1-2012.”*

Por seu turno este ponto foi **cumprido**:

Estas recomendações foram incluídas na revisão do Código do Trabalho de 2012, que entrou em vigor em agosto desse ano. Algumas tiveram pequenas alterações, como é o caso do número de trabalhadores que permite que os sindicatos deleguem poderes de negociação nas comissões de trabalhadores que passou de 250 para 150. Não se conhecem, contudo, os efeitos práticos destas medidas. O Centro de Relações Laborais não chegou a ser criado.

- ***Políticas Ativas do Mercado de Trabalho***

“O Governo irá garantir as boas práticas e um número eficiente de recursos para ativação das políticas para fortalecer os esforços de procura de emprego por parte dos desempregados e outras Políticas ativas do Mercado de Trabalho (PAMT), no sentido de melhorar a empregabilidade dos jovens e das categorias mais desfavorecidas e diminuir os desajustamentos no mercado de trabalho. O Governo irá apresentar até ao T4-2011:”

1. *“um relatório sobre a eficácia das atuais políticas ativas e outras PAMT, no combate ao desemprego de longa duração, no aumento da empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas e na diminuição dos desajustamentos no mercado de trabalho;”*

Neste quadro, das Políticas Ativas do Mercado de Trabalho, foi **cumprido**, não só o n.º 1, supra, como o n.º 2, conforme elencado desseguida:

Em outubro de 2012 foi apresentado o estudo de avaliação das Políticas ativas de Emprego, elaborado por dois economistas da Faculdade de Economia da Universidade do Porto. No estudo reconhece-se que os desempregados abrangidos por medidas têm mais probabilidade de voltar ao mercado de trabalho, mas identifica um grande número de medidas e recomenda ao Governo que limite o seu número e variedade e que agilize o processo de decisão das medidas de empreendedorismo e de apoio à criação do

próprio emprego. Ao longo dos últimos anos, foram alteradas algumas das políticas de apoio ao emprego, que se concentraram sobretudo nos jovens e nos apoios à contratação. Mas só agora, com a troika de saída, o Governo vai começar a discutir a racionalização das medidas de apoio ao emprego, assim, os desempregados abrangidos por políticas ativas têm mais hipóteses de voltar a trabalhar.

2. *“um plano de ação para possíveis melhorias e ações adicionais relativas a políticas de ativação de emprego e outras PAMT, incluindo o papel dos Centros de Emprego.”*

Para finalizar, este ponto também foi cumprido:

O Governo apresentou um Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego, como qual pretendia reforçar as ofertas de emprego e a resposta aos desempregados. A rede de centros de emprego e de formação foi reestruturada. Parte do programa foi cumprido, mas algumas medidas, como a colaboração com as agências privadas de emprego, não chegou a ser concretizada.

Pese embora o Governo financia-se empresas privadas de emprego.

4. 3 - Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro

Segunda alteração, estabelecendo um novo sistema de compensação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

Estas alterações que limitam-se às indemnizações em caso de despedimento por cada ano trabalhado a 20 dias (30 dias até então) com um cúmulo máximo de 12 meses de salário, sendo aplicadas aos contratos celebrados depois de 1 de Novembro de 2011.

4. 4 - Proposta de Lei n.º 46/XII

1. “O Programa do XIX Governo prevê um conjunto de novas políticas dirigidas à competitividade, ao crescimento e ao emprego. Assenta o mesmo nas diretrizes necessárias à criação sustentada do emprego e à concretização da retoma do crescimento económico, assegurando, concomitantemente, as condições para superar de forma célere a atual situação de crise e permitindo a sustentabilidade da dívida pública nacional.

O Programa do XIX Governo Constitucional concretiza, ainda, no Capítulo referente ao «Emprego e Mercado de Trabalho», um conjunto de medidas dirigidas ao bem-estar das pessoas e à competitividade das empresas e da economia portuguesa.

Para tal, revela-se essencial uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexisegurança, que fomenta a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho.

Importa, assim, empreender a modernização do mercado de trabalho e das relações laborais. Com efeito, revela-se imperiosa uma legislação que contribua, de facto, para o aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional, e que concretize a necessária aproximação do enquadramento jurídico vigente em países congéneres, nomeadamente no contexto do mercado comum europeu”.

Mais se revela fundamental, atendendo às circunstâncias atuais, dotar as empresas de instrumentos adequados de resposta a situações de crise.

Neste contexto, o Governo enviou todos os esforços com vista a alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais, com vista à implementação de um conjunto de políticas direccionadas ao Crescimento, Competitividade e Emprego e, bem assim, ao cumprimento dos compromissos assumidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011, garantindo, concomitantemente, a coesão social necessária à respetiva concretização”.

2. “O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, procedeu, com inegável mérito, à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral. Este processo coincidiu com a adoção de várias diretivas comunitárias, contribuindo para a reforma da legislação laboral e para a aproximação às condições vigentes no espaço europeu.

“Posteriormente, foi o Código do Trabalho objeto de várias alterações, de entre as quais a revisão operada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, bem como pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que procurou unificar o regime até então constante do Código do Trabalho e da respetiva regulamentação.

No atual contexto, identificadas as principais dificuldades com que se depara a nossa legislação laboral e não se mostrando as mesmas ultrapassadas pelas reformas antecedentes, e tendo em conta a necessidade de dar cumprimento aos termos do *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, afigura-se imperativo proceder a nova revisão do Código do Trabalho.

A presente revisão revela-se primordial para proporcionar aos trabalhadores, principais destinatários da legislação laboral, um mercado de trabalho com mais e diversificadas oportunidades. Concomitantemente, pretende-se possibilitar um maior dinamismo às

empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que as mesmas se deparam”.

3. “A alteração ao Código do Trabalho apresenta-se como uma medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objetivos:

- i).* Melhorar a legislação laboral, quer através da sua atualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos;
- ii).* Promover a flexibilidade interna das empresas; e
- iii).* Promover a contratação coletiva.

“As medidas consagradas envolvem importantes aspetos da legislação laboral, designadamente em matéria de flexibilização do tempo de trabalho, de despedimento por motivos objetivos e dos instrumentos de regulamentação coletiva. Deste modo, são identificadas quatro matérias fundamentais:

- i)* Organização do tempo de trabalho;
- ii)* Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho;
- iii)* Alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objetivos; e
- iv)* Alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho”.

4. “Ao nível da organização do tempo de trabalho, é adotado um conjunto de medidas em diversas áreas, com destaque para as matérias relativas à flexibilidade do tempo de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, às férias, feriados e faltas e à redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial.

No âmbito da organização flexível do tempo de trabalho, destacam-se as seguintes medidas:

- i)* A criação do banco de horas individual, por acordo entre o empregador e o trabalhador, através do qual é permitido o aumento do período normal de trabalho em até duas horas diárias, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;
- ii)* A criação do banco de horas grupal, por decisão do empregador, caso uma maioria de 60% ou de 75% de trabalhadores se encontre abrangida por banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente;
- iii)* A modificação do regime do intervalo de descanso, estabelecendo que, em caso de prestação de trabalho superior a dez horas, o intervalo de descanso possa ter lugar após seis horas de trabalho consecutivo.

A nível da retribuição de trabalho suplementar, salienta-se:

- i)* A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;
- ii)* A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição; e
- iii).* Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

Deve sublinhar-se que estas medidas assumirão carácter imperativo relativamente aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e aos contratos individuais de trabalho, pelo período de dois anos, contados da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho. Após este período, no que concerne aos valores devidos a título de acréscimo de pagamento por trabalho suplementar ou de trabalho normal prestado em dia feriado em empresas não obrigadas a suspender o funcionamento nesse dia, e, caso as disposições que os prevê em que não sejam objeto de modificação, serão estes valores reduzidos a metade, até aos montantes previstos no Código do Trabalho.

Por seu turno, no domínio dos feriados, procede-se à redução do catálogo legal, mediante a eliminação de quatro feriados, correspondentes a dois feriados civis e a dois feriados religiosos.

No que concerne ao regime jurídico das férias, são adotadas as seguintes medidas:

- i)* Eliminação da majoração de até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas;
- ii)* Admissibilidade do encerramento da empresa, para férias dos trabalhadores, em caso de dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da possibilidade de, por decisão do empregador, o referido encerramento ser compensado por prestação de trabalho por parte do trabalhador; e
- iii)* Alteração ao regime de contabilização dos dias de férias, estabelecendo-se que, sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Salienta-se que a eliminação da majoração das férias terá carácter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que sejam posteriores a 1 de dezembro de 2003, as

quais sofrerão uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias e sem prejuízo da duração mínima do período de férias estabelecido no Código do Trabalho.

Pretende-se, com esta medida, contribuir para a redução do número de faltas injustificadas em dias próximos de períodos de descanso, as quais se mostram suscetíveis de prejudicar em grande medida o empregador, dada a imprevisibilidade da sua ocorrência e a dificuldade em suprir a ausência do trabalhador num reduzido espaço de tempo.

Por fim, ainda nesta área, são introduzidas significativas alterações ao regime jurídico de suspensão ou de redução de laboração em situação de crise empresarial, de entre as quais se sublinham:

- i)* A obrigatoriedade de a empresa ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo quando se encontre em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa;
- ii).* Na fase das comunicações e na fase de informação trimestral, a imposição ao empregador da disponibilização, aos trabalhadores e seus representantes, bem como ao serviço com competência do ministério responsável pela área do emprego e pela área de segurança social, de documentos de natureza contabilística e financeira que demonstrem os fundamentos da medida e que reflitam a situação da empresa;
- iii)* A redução dos prazos de decisão do empregador de aplicação da medida e de início de execução da mesma, ambos de dez para cinco dias, possibilitando-se ainda o início imediato da sua aplicação em caso de acordo com os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, da maioria dos trabalhadores abrangidos;
- iv)* A admissibilidade da prorrogação da medida, mediante comunicação do empregador aos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores abrangidos;
- v)* A proibição de cessação de contrato de trabalho durante a aplicação da medida e nos 30 ou 60 dias seguintes, consoante a sua duração não exceda ou seja superior a seis meses, sob pena de devolução dos apoios recebidos em relação ao trabalhador em causa;
- vi).* *Em* caso de frequência pelos trabalhadores de formação profissional adequada ao desenvolvimento da sua qualificação profissional, que aumente a sua empregabilidade, ou à viabilização da empresa e à manutenção dos postos de trabalho, a atribuição de um apoio no valor de 30% do Indexante de Apoios Sociais (IAS), ao empregador e ao trabalhador, em partes iguais; e

vii) A manutenção do apoio pelo serviço público competente da área da segurança social, correspondente a 70% da compensação retributiva.

Estas alterações têm em vista a agilização dos procedimentos da redução ou suspensão dos contratos de trabalho em situações de crise empresarial, possibilitando as condições necessárias para que as empresas enfrentem situações transitórias de dificuldades, contribuindo para evitar despedimentos por motivos económicos. Neste sentido, aposta-se, assim, em medidas de viabilização das empresas e consequente manutenção do emprego”.

5. “No que concerne à fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho, são adotadas as seguintes medidas:

- i) Eliminação da obrigatoriedade do envio do regulamento de empresa;
- ii) Aligeiramento do conteúdo das comunicações antes do início da atividade da empresa ou em caso de alteração;
- iii) Deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso;
- iv) Eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho; e
- v) Eliminação da obrigatoriedade do envio do acordo de isenção de horário.

Estas alterações visam reduzir procedimentos burocráticos, possibilitando a dispensa de formalidades às empresas que não têm reflexo efetivo nas condições de trabalho. Por outro lado, estas medidas permitem também racionalizar a atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho, permitindo-lhe centrar a sua atividade no controlo efetivo das condições de trabalho”.

6. “No que respeita ao regime de cessação do contrato de trabalho, foram introduzidas modificações no âmbito dos despedimentos por motivos objetivos, bem como nas compensações devidas em caso de cessação de contrato de trabalho.

Estas modificações são fulcrais para a criação de emprego, bem como para a existência de condições adequadas à promoção da mobilidade dos trabalhadores. A rigidez do mercado de trabalho é assim minorada, facilitando a aproximação do mercado de trabalho português aos mercados existentes em países congéneres na União Europeia.

No que concerne ao despedimento por extinção do posto de trabalho, esta modalidade de cessação assenta na verificação de estritos pressupostos, de ordem objetiva, que constituem justa causa para a cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

O despedimento por inadaptação passará a ser permitido mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho. Esta alteração permite ao empregador uma reação em caso de uma modificação substancial da prestação do trabalhador, da qual resulte, nomeadamente, uma redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. O despedimento poderá ainda ter lugar na inadaptação por incumprimento de objetivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho, mantendo-se, porém, a atual restrição para os cargos de complexidade técnica ou de direção.

No domínio das compensações por cessação do contrato de trabalho, procede-se à definição das condições de alinhamento entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho, celebrados ao abrigo da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro. O regime jurídico proposto salvaguarda integralmente as expectativas dos trabalhadores relativamente ao período de tempo decorrido até ao início da aplicação dos novos valores de compensação. Por outro lado, este alinhamento apenas terá aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a partir da qual, conforme previsto no Memorando de Entendimento e no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, o valor da compensação deverá coincidir com a média da União Europeia.

Assim, para efeitos de cálculo da compensação devida, o período decorrido até 31 de outubro de 2012 reger-se-á pelas disposições do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo os novos valores apenas aplicáveis a partir desse momento. Caso o montante da compensação a que o trabalhador tem direito até 31 de outubro de 2012 exceda 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, o trabalhador terá direito a esse montante, não sendo considerado para efeito do cálculo do valor total da compensação o período posterior a 1 de novembro de 2012. Pelo contrário, caso o valor apurado até 31 de outubro de 2012 não exceda aquele limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, ao mesmo acrescerá o montante que resultar da aplicação dos critérios estabelecidos a partir de 1 de novembro de 2012, não podendo, contudo, o total da compensação exceder o referido limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas.

Estabelece-se ainda a imperatividade deste regime em relação aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores que contenham valores superiores, assegurando deste modo a efetividade e a uniformidade das alterações”.

7. “No âmbito dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, são implementadas medidas de descentralização organizada, que se traduzem, por um lado, na possibilidade de os contratos coletivos estabelecerem que determinadas matérias, tais como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, podem ser reguladas por outra convenção coletiva, contribuindo desse modo para uma melhor articulação entre os instrumentos de regulamentação coletiva e, de um modo geral, para a promoção da contratação coletiva”.

8. “São, ainda, modificados os prazos de celebração e de duração do contrato a termo de muito curta duração, assim potenciando o recurso a este modelo contratual em detrimento do trabalho informal. Deste modo, procede-se ao alargamento do prazo inicial de uma semana para 15 dias, permitindo-se ainda que o contrato com o mesmo empregador tenha a duração, em cada ano civil, de 70 dias de trabalho.

Por último, o regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é alterado, possibilitando que, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, este regime seja aplicado em caso de exercício de funções de chefia. Todavia, este acordo apenas será aplicável ao exercício de novas funções de chefia, isto é, que tenham lugar a partir da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho”.

9. “O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010 declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do artigo 356.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação do artigo 32.º, n.º 10, conjugado com o artigo 53.º, da Constituição da República Portuguesa. Assim, foram consagradas as alterações necessárias à obrigatoriedade da instrução no âmbito do processo disciplinar relativo a despedimento por facto imputável ao trabalhador”.

10. “As presentes alterações ao Código do Trabalho impõem que, também no domínio processual sejam adotadas as medidas necessárias com vista a garantir uma justiça laboral mais célere e mais eficiente. Nesse sentido e conforme previsto no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012, será objeto de diploma autónomo uma iniciativa legislativa que promova a mediação e a arbitragem laborais, contribuindo dessa forma para a resolução

extrajudicial dos conflitos laborais, com vantagens consideráveis em termos de celeridade e eficácia”.

A presente Proposta de Lei não introduz melhorias em matéria de legislação laboral, salvo casos pontuais, tendo o consenso tripartido visado sobretudo minimizar os impactos de propostas e compromissos já existentes e afastar algumas soluções que, seriam profundamente desreguladoras, nomeadamente em matéria de despedimentos e negociação coletiva.

4.5 - Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho

A *terceira alteração* ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro tendo vindo um grupo de Deputados da Assembleia da República requerer, ao abrigo do disposto na al. f), n.º 2 do art.º 218.º, da Constituição da República Portuguesa, com força obrigatória geral, “das normas contidas no Código do Trabalho”, que indicaram mediante transcrição das mesmas a saber:

Os requerentes consideram que a Constituição da República Portuguesa “atribui aos trabalhadores um conjunto de direitos fundamentais, individuais e coletivos, garantes da sua dignidade como seres humanos, quer como cidadãos, quer como trabalhadores. Estes direitos fundamentais, nos termos do artigo 18.º da Constituição, impõem-se às entidades públicas e privadas, não podendo a extensão e o alcance do seu conteúdo ser diminuídos pela lei ordinária”. Entendem igualmente que os princípios fundamentais do direito do trabalho consignados na Constituição “acolhem um conceito de direito do trabalho como direito de compensação e proteção do trabalhador enquanto contraente mais fraco na relação de trabalho, reconhecendo o manifesto desequilíbrio entre os poderes da entidade patronal e do trabalhador, o que está na base da relevância constitucional dada a estes direitos”.

Ainda segundo os requerentes:

«Acontece que sucessivas alterações à legislação têm fragilizado a proteção do trabalhador, atacando os seus direitos e desequilibrando, ainda mais, as relações do trabalho. Na verdade, este pedido de fiscalização sucessiva da constitucionalidade não pode ser analisado, na opinião dos aqui subscritores, sem ter em consideração as sucessivas alterações que têm vindo a desvirtuar a matriz constitucional do direito do trabalho.

Aliás, essas alterações legislativas 'não cumprem os desígnios constitucionais, infringindo vários dos seus princípios e normas, designadamente, entre outros, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio do direito ao trabalho e á estabilidade no trabalho, o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar, o princípio da liberdade sindical, o princípio da autonomia coletiva' [nota 1: Manifesto "Por um trabalho digno para todos"]].

Importa referir que a Constituição, sobre este assunto, não é acrítica ou inócua. A Constituição da República Portuguesa assumiu, desde a constituinte, a obrigação de proteger a parte mais vulnerável das relações laborais. Na altura, e com especial relevância no atual momento, a parte mais vulnerável das relações laborais são os trabalhadores. O Tribunal Constitucional não pode nem deve ficar alheio a esta realidade. Nestes termos, entendem os subscritores, que a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, contém um conjunto de disposições a seguir indicadas, que colidem com a Constituição da República Portuguesa, violando diretamente princípios e normas nelas consagradas.»

Para além de ter sido declarado inconstitucionalidade de alguns aspetos do regime da extinção do posto de trabalho e da inadaptação que estavam em vigor desde 01 de Agosto de 2012, veio, também, pôr em causa a redução do tempo de férias de 25 para 22 dias por ano, quando estes 25 dias resultam do acordo entre empresas e trabalhadores, e considera-se ainda inconstitucional a extinção do descanso compensatório às horas extraordinárias, se também tiver sido resultado das negociações entre empresas e sindicatos.

A decisão do Tribunal Constitucional é de execução imediata, dado que o Tribunal Constitucional não dilatou no tempo a data de aplicação da declaração de inconstitucionalidade, pelo que, é de aplicação automática a todos os procedimentos adotados ao abrigo da Lei, desde a sua entrada em vigor, em agosto de 2012.

A expressão chave na decisão do Tribunal é «*com força obrigatória geral*», encontrando-se a sua explicação em dois artigos:

A primeira expressão é a do art.º 66º. – “Ambiente e qualidade de Trabalho” da Lei Constitucional que diz que a "declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral tem os efeitos previstos no artº. 282º da Constituição".

E a segunda, também, da lei fundamental, indica que os efeitos se produzem "desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a repristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado".

Considerando porem que, o artº. 282.º da Constituição é muito claro quanto à "retroatividade" desta decisão à data de publicação das alterações, a 25 de junho de 2012, ou seja, quanto à anulação das normas consideradas inconstitucionais.

As normas do Código de Trabalho declaradas inconstitucionais, com força obrigatória geral pelo Acórdão 602/2013 do Tribunal Constitucional, deixam de vigorar, com efeitos retrativos, desde a sua data de vigência e são repostas as leis antigas que regulavam as mesmas situações de trabalho. Há reprivatização das normas revogadas pelas que entraram em vigor, agora declaradas inconstitucionais.

Assim sendo, o Tribunal Constitucional podia ter restringido os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, referindo que a decisão só tinha efeitos para o futuro, por exemplo, por questões de segurança jurídica. Mas não o fez. Nesta medida, a declaração tem também efeitos no passado.

A revisão das leis laborais surge, invariavelmente, como primeiro recurso para a resolução de dificuldades económicas e sociais. Espera-se, mais uma vez, de modo enfático, os referenciais da redenção, competitividade, crescimento e emprego, mas parece claro que não é da mudança da lei do trabalho que se podem esperar resultados decisivos.

Surgindo agora uma nova alteração, substancial, com a Lei 23/2012, tendo o Código do Trabalho sido aprovado com uma conseqüente reformulação ampla da legislação do trabalho, poder-se-ia pensar que se seguia um período longo de estabilidade legislativa. Contudo, tal desiderato seria impensável, generalizando-se a convicção de que as leis laborais seriam a causa dos problemas.

4. 5. 1 – Aspetos do Regime da Proposta de Lei 46/XII que Podem Suscitar Problemas de Constitucionalidade

O despedimento por inadaptação existe há muito na nossa legislação, apenas se permitindo agora que venha a operar-se nos casos em que não tenha havido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização de que resultem uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, conforme o previsto no Memorando da Troika.

Deve aliás ser salientado que o despedimento por inadaptação existe desde 1991 na legislação portuguesa, sendo uma forma de despedimento que raramente foi utilizada.

A proposta de lei coloca um marco essencial no direito do trabalho, em especial nas formas de cessação do contrato de trabalho, criando uma nova causa de despedimento, com fundamento na inaptidão do trabalhador.

A previsão de mecanismos de reação do trabalhador, da necessidade de realizar formação antes de qualquer despedimento e de um período para que o trabalhador modifique a sua prestação serão fundamentais para evitar situações de abuso por parte do empregador e para facilitar a prova em Tribunal, conforme o previsto no n.º 2, do artigo 375.º, CT.

Foi ainda alargada a possibilidade de o trabalhador denunciar o contrato de trabalho com manutenção do direito à compensação a partir do momento em que a situação de inadaptação lhe seja comunicada às situações de despedimento por inadaptação de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica, sem que tenha havido modificações no posto de trabalho, conforme o previsto no n.º 2, do artigo 379.º - “Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação”, CT.

Contrariamente ao que se pretende fazer transparecer, não estamos perante uma outra modalidade de despedimento por inadaptação, mas sim perante uma nova forma de fazer cessar o vínculo laboral, não se exigindo que ocorra qualquer alteração no posto de trabalho.

Decorre do próprio conceito de inadaptação que esta pressupõe novas condições de trabalho, novas funções que o trabalhador não conseguiu desempenhar eficazmente.²⁴

Por fim, não pode ser esquecido que foi afastado o único verdadeiro novo motivo de despedimento que a Troika visava introduzir: o despedimento por objetivos para a generalidade dos trabalhadores.

O regime encontra a sua legitimação legal na necessidade de as empresas se manterem competitivas em face das constantes evoluções do mercado, e que exige que os seus trabalhadores estejam sujeitos a alterações nas funções a desempenhar.

A inaptidão do trabalhador não se encontra prevista na ordem jurídica nacional enquanto justa causa de cessação do contrato, pelo que o despedimento com esse

²⁴ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pág. 782, onde refere que “*simultaneamente*, é necessário que tenha havido uma modificação recente no posto de trabalho resultante de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou de novos equipamento [art.º 375.º, I, a) CT] e uma inadaptação do trabalhador a esse posto de trabalho (art.º 374.º CT)”.

fundamento, ainda que sob a designação errónea de “despedimento por inadaptação”, é inconstitucional, por violação do artigo 53.º - “Segurança no Emprego”, da CRP.

A atenção do legislador laboral foca-se sobretudo na lógica da competitividade e na sustentabilidade das empresas, relegando para segundo plano os princípios da segurança e da estabilidade no emprego, que é o primeiro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, corolário da “Constituição Laboral”, cujas normas são vinculativas e diretamente aplicáveis, como resulta expressamente do n.º 1, do artigo 18.º, da CRP.

A admissibilidade do despedimento por inadaptação fundou-se essencialmente na necessidade de assegurar aos empregadores um meio de garantir a competitividade das suas empresas e gerir nesse sentido os seus trabalhadores.

Num mercado cada vez mais globalizado e em face da constante evolução tecnológica dos processos produtivos, as empresas precisam de estar em constante mudança e atualização. Só por força da introdução de modificações no posto de trabalho e em face da incapacidade do trabalhador para a elas se adaptar, se admitiu uma limitação ao direito à estabilidade e segurança no emprego, considerando a inadaptação como justa causa objetiva de cessação do vínculo laboral por iniciativa do empregador.

Em suma, não apenas em muitos aspetos se ficou aquém do que consta dos compromissos assumidos perante a Troika, como se conseguiram importantes garantias para os trabalhadores, que evitarão discricionariedade e abusos nos processos de despedimento.

4. 5. 2 - Banco de Horas

Com efeito, o banco de horas aparece como uma nova modalidade de organização do tempo de trabalho, possibilitando uma utilização flexível dos tempos de trabalho, tratando-se de um regime que só pode ser instituído na empresa através de IRCT, nos termos definidos no quadro do art.º 204.º - “Adaptabilidade por regulamentação coletiva” do CT/2013

O trabalho prestado para além do PNT é contabilizado numa espécie de “conta corrente”. Podendo o PNT ser aumentado, até 4H diárias, 60H semanais e 200H anuais, regulado no n.º 2, do art.º 208.º - “Banco de Horas por Regulamentação Coletiva”, CT.

O limite anual pode ser afastado por IRCT para evitar a redução do número de trabalhadores da empresa e o afastamento do limite anual só pode ser aplicado por um período de 12 meses.

Por conseguinte, sem prejuízo dos limites máximos dos PNT e respetivas exceções, bem como os limites impostos pelos regimes de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado e período de referência, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 48H, num período de referência fixado em IRCT, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses, ou, na falta de fixação em IRCT, num período de referência de 4 meses. Podendo o período de referência de 4 meses ser alargado para 6 meses nos casos estabelecidos por lei, conforme o n.º 1, do art.º 211.º - “Limite Máximo da Duração Média do Trabalho”, CT.

O IRCT que prever o banco de horas deve regular a compensação do trabalho prestado em acréscimo, consistindo a compensação em: redução equivalente do tempo de trabalho, ou pagamento em dinheiro, ou as duas modalidades; e o aumento do período de férias, considerando-se uma das vantagens da Lei 23/2012, além das vantagens trazidas pelo banco de horas que se refletem na liberdade de flexibilidade no horário de trabalho prevendo-se várias formas de compensação do trabalho, permitindo, inclusive, o gozo de “férias extraordinárias”.

No cálculo da duração média do trabalho semanal, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados, sendo que os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência crónica são considerados com base no respetivo PNT.

Estas regras relativas ao período de duração média do trabalho não se aplicam a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo, que estejam isentos de horário de trabalho.

Com a Lei 23/2012²⁵, foram aditados ao CT dois novos arts.º, 208.º-A e 208.º-B, em que no tocante ao tempo de trabalho, o acréscimo de unilateralidade que a proposta de lei visa introduzir, relativamente à instituição de bancos de horas, foi considerado criticável, não tendo sob o ponto de vista político-jurídico, nem à luz das suas prováveis consequências práticas, mas na configuração técnica que a lei lhe atribui

²⁵ Lei n.º 23/2012 de 25 de junho. Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O art.º 208.º-A,²⁶ **Banco de horas individual**, *passando a ser instituído um acordo individual entre um certo trabalhador e o empregador, neste caso, os acréscimos admitidos é de duas horas diária e dez horas semanais e cento e cinquenta horas por ano.*

O acordo entre entidade patronal e o trabalhador passa a ser feito sem aceitação expressa do trabalhador, bastando que este não se oponha por escrito a uma proposta da entidade patronal.

Em matéria respeitante ao horário de trabalho, o consentimento presumido do trabalhador não é compatível com a natureza protecionista. O prazo para oposição, conforme o previsto no n.º 4 do art.º 205.º - “Adaptabilidade Individual”, CT, se coincidir com o período de férias e nada for dito pelo trabalhador, nenhum mecanismo de salvaguarda dos interesses e direito dos trabalhadores está previsto para que se ilida aquela presunção da aceitação, ficando o trabalhador obrigado a cumprir um horário de trabalho do qual não deu o seu acordo.

Cumprido, de todo o modo salientar que, independentemente das considerações o *Banco de Horas Individuais* viola o art.º 59.º da CRP, uma vez que impede a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador, devendo, de preferência, construir-se o seu regime em moldes mais “transparentes” e também mais ajustados à salvaguarda possível da conciliação vida/trabalho. Assim, considerar-se-ia adequado que o banco de horas fosse objeto de decisão unilateral do empregador, mas com consagração de um direito de oposição fundamentada do trabalhador.

O art.º 208.º-B,²⁷ **Banco de horas grupal**, através do IRCT pode prever que por decisão do empregador possa criar um banco de horas aplicável a um *conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica*; Caso exista acordo de 75% dos trabalhadores, pode o banco de horas ser aplicado à totalidade dos trabalhadores; O PNT pode ser aumentado até 4 horas, sujeito ao limite de 60 horas semanais e 200 anuais; O IRCT deve prever o modo de compensação do acréscimo de trabalho, redução do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro e/ou alargamento do período de férias.

²⁶ **Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013**, pelos fundamentos expostos, o Tribunal Constitucional decide: a) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do art.º 208.º-A, CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com redação dada pela Lei n.º 23/2012, 25 de junho;

²⁷ **Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013**, pelos fundamentos expostos, o Tribunal Constitucional decide: b) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do art.º 208.º-B, CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com redação dada pela Lei n.º 23/2012, 25 de junho.

Por seu turno, no *Banco de Horas Grupal*, a extensão do banco de horas previsto em convenção coletiva de trabalho por decisão unilateral da entidade patronal a trabalhadores não sindicalizados ou filiados em sindicatos que não tenham outorgado a convenção, está a ferir-se a constitucionalidade do preceito e a configurar uma violação do princípio da liberdade sindical, conforme previsto no n.º 1 do art.º 444.º - “Liberdade de Inscrição (No exercício da liberdade Sindical,...)”, CT e na al. b) do n.º 2 do art.º 55.º - “Liberdade Sindical”, CRP.

Porem, os artigos em causa, não são tidos em consideração com as decisões que se relacionam diretamente entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador.²⁸

Por outro lado, a inclusão de “mais dias de férias” como nova possibilidade de compensação do tempo de trabalho em excesso não parece tecnicamente correta. “Mais férias” não é, sob o ponto de vista da sua disciplina jurídica, exatamente o mesmo que “menos dias de trabalho”. A qualificação daquele tempo de não-trabalho como “férias” depara com incongruências várias, não há lugar a subsídio de férias e nesse período, fica, em aberto a questão de saber, se também daria ou conferia o direito a subsídio de refeição.

4. 5. 3 – Descanso Compensatório art.º 229.º CT

Relativamente ao descanso compensatório, o Tribunal Constitucional (TC) declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do n.º 2, do artigo 7.º, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que dispôs que “*São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva 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.*” Tendo sido, deste modo, o n.º 2 do artigo 9.º, da Lei n.º 23/2012 que procedeu à revogação do artigo 229.º - “Descanso Compensatório de trabalho suplementar”, CT.

Neste contexto, as consequências imediatas do acórdão do TC são as de que as empresas poderão ter de garantir tempo de descanso a quem fez horas extraordinárias,

²⁸ Cfr. O voto de vencido do conselheiro João Cura Mariano ao Acórdão n.º 338/2010, onde se refere que a “determinação do tempo de trabalho é essencial para limitar a subordinação do trabalhador perante a entidade patronal, assegurando a sua liberdade pessoal ao limitar temporalmente a sua disponibilidade”.

caso tal resulte de instrumentos de regulamentação coletiva, de cláusulas de contratos de trabalho ou de quaisquer acordos estabelecidos entre a empresa e os trabalhadores.

Efetivamente, as empresas são obrigadas a garantir aos trabalhadores um descanso compensatório pelas horas extraordinárias prestadas neste último ano em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, sempre que as convenções coletivas, os contratos de trabalho ou quaisquer acordos estabelecidos entre a empresa e os trabalhadores, celebrados antes de 01.08.2012, o prevejam.

Deparamo-nos que, nada na Lei n.º 23/2012 ou no Código do Trabalho impede que os IRCT, os contratos de trabalho ou quaisquer acordos celebrados entre a empresa e os trabalhadores, posteriores a 1 de agosto de 2012, data do início de vigência da citada Lei, conforme estatuído no respetivo art.º 11.º, venham a estabelecer soluções exatamente iguais ou, porventura, ainda mais favoráveis, às que foram afastadas pela revogação das normas dos ns.º 1, 2 e 6 do art.º 229.º do Código do Trabalho operada pela mesma Lei. Com efeito, a generalidade dos Autores defende que o regime legal do descanso compensatório não se apresenta como imperativo, podendo ser definido em termos mais favoráveis ao trabalhador, em IRCT ou no próprio contrato de trabalho ou em quaisquer acordos aplicáveis à generalidade dos trabalhadores.

Justamente, porque o Código do Trabalho apenas consagra mínimos quanto ao descanso compensatório de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário ou prestado em dia de descanso semanal obrigatório, conforme ns.º 3, 4 e 5 do art.º 229.º do Código do Trabalho, os IRCT não estão impedidos de estabelecer períodos de descanso compensatório de trabalho suplementar prestado noutras circunstâncias.

Consequentemente inexistente qualquer imperatividade limitadora do conteúdo admissível dos IRCT que possa justificar a respetiva nulidade, originária ou superveniente.

Aquilo que foi livremente convencionado por trabalhadores e empregadores antes da entrada em vigor da Lei, no tocante ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado não deixa de valer, devendo a negociação de novas convenções coletivas sobre tais matérias e a respetiva celebração considerar o patamar de realização anteriormente alcançado em sede de contratação coletiva.

4. 5. 4 – Feriados Obrigatórios e Regime de Prestações Relativas a Dia Feriado art.º 234.º e 269.º CT.

Ora bem, a prestação do trabalho normal praticado em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento neste dia dá direito a descanso compensatório ou acréscimo de 50% de retribuição, medida em vigor relativamente aos IRCT's e contratos individuais durante 2 anos.

Cumprе salientar que, o mecanismo de eliminação de 4 feriados, dois civis e dois religiosos, conforme o previsto no art.º 234.º CT, são medidas que, além de violarem o direito ao repouso e aos lazeres, colocam em causa o princípio de proteção de confiança que tem acolhimento no art.º 2.º da CRP. Justificando a inconstitucionalidade por lesar o princípio da proteção da confiança.

- Feriados obrigatórios, 1 de janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de maio; 10 de Junho; 15 de agosto; 8 e 25 de dezembro;

- Feriados eliminados, religiosos, Corpo de Deus – Feriado Móvel; 1 de novembro - Dia de Todos os Santos; civis, 5 de outubro – Implementação da República; 1 de dezembro – Restauração da Independência.

A consagração da suspensão dos feriados está em vigor desde 1 de janeiro de 2013 e deverá prolongar-se até 2018, ano em que o Governo reavaliará as condições do acordo com a Santa Sé no caso dos feriados religiosos e com a concertação social, no caso dos feriados civis.

Neste contexto, acresce que estas normas implicam 7 dias de trabalho, por ano, sem qualquer acréscimo na retribuição. Passando a entidade patronal, assim, a beneficiar de dias de trabalho não pagos por força da cumulação das reduções do pagamento do trabalho suplementar, quer da eliminação de feriados e quer mesmo da eliminação da majoração dos dias de férias e da eliminação do descanso compensatório.

Em suma, e no que se refere à norma n.º 3 e 4 do artigo 238.º - “Duração do Período de Férias”, do Código do Trabalho, o que se impõe considerar para efeitos de delimitação do objeto do presente são estes que, se põe fora de uso decorrentes da eliminação do mecanismo de majoração do período anual de férias em função da assiduidade anteriormente consagrado. Do mesmo modo, este artigo 2.º da Lei n.º 23/2012, ao conferir a nova redação ao n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho, *revoga implicitamente* a disciplina normativa da majoração do período de férias em

função da assiduidade anteriormente prevista naquele preceito. Note-se, por outro lado, que o n.º 4 do artigo 238.º CT, o qual, como referido, foi objeto de revogação expressa, era simplesmente instrumental em relação ao citado mecanismo de majoração de dias de férias. Esta é, pelo exposto, a correta identificação do objeto do pedido relativamente àqueles preceitos. Tendo sido, o n.º 2, do artigo 9.º, da citada Lei, na parte em que o mesmo procedeu à revogação expressa do n.º 4 do referido artigo 238.º Código do Trabalho.

4. 5. 5 – Dias de Descanso e o Cálculo dos Dias de Férias art.º 238.º CT

Completando a temática da dimensão temporal da prestação de trabalho, importa referir as soluções relativas a certos períodos ou momentos em que a execução dessa prestação não ocorre.

Neste domínio, a lei pretende imprimir várias inflexões aos regimes do Código do Trabalho, que merecem ser encaradas com perplexidade ou dúvida. É o caso do das opções relativas ao direito a férias anuais, desde a eliminação de majoração de dias de férias em função da assiduidade do trabalhador, até ao novo modo de contar dias úteis de férias.

Por conseguinte, mesmo que, os dias de descanso do trabalhador coincidirem com dias úteis, são contabilizados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Ora bem, quanto à redução das férias, o acórdão 602/2013 concluiu que *não estando em causa uma alteração à duração mínima do período anual de férias, mas antes a eliminação de um regime de majoração do período de férias em função da assiduidade*, eliminou-se a majoração de 1 a 3 dias de férias em caso de inexistência de faltas injustificadas ou de um número reduzido de faltas justificadas²⁹.

Assim, o impacto que a decisão do tribunal constitucional tem é a de que os trabalhadores abrangidos por contratos individuais ou por contratos coletivos de trabalho celebrados após 01.12.2003 que garantem uma majoração de três dias de férias terão o direito a gozá-los até ao final do ano.

²⁹ Nota: “curiosamente, em 2003, essa majoração foi apontada como sendo uma das grandes medidas para a salvação da produtividade, da competitividade e do absentismo”.

Salienta-se que, nas alterações à lei laboral promovidas em 2012, foi eliminada a norma que permitia que os trabalhadores mais assíduos tivessem direito a até mais três dias de férias. O TC aceitou esta alteração à lei, até porque salvaguarda os 22 dias mínimos de férias.

Por outro lado, as empresas poderão encerrar para férias nas *pontes*, conforme o previsto no n.º 2 do art.º 242.º - “Encerramento para Férias”, CT, e retoma-se a norma de LFFF de 1976, através do previsto no n.º 3 do art.º 256.º - “Efeitos de Falta Injustificada”, CT. *Com a publicação do DL n. 874/76, de 28 de dezembro (conhecido por LFFF, ou Lei das Férias, Feriados e Faltas), o legislador quis impor um novo regime de faltas - de interesse e ordem pública - no propósito de estimular a produção e combater o absentismo, visando a reconstrução da economia nacional. Está em causa uma norma de interesse e ordem pública a qual, se por um lado, se destina à proteção de interesses dos trabalhadores, por outro lado tem a finalidade de defesa da economia das empresas e da própria economia nacional. Este entendimento resulta do relatório preambular do DL 874/76 de 28/12 em que o legislador quis impor um novo regime de faltas no propósito de estimular a produção e combater o absentismo, visando a reconstrução da economia nacional.*³⁰

No que diz respeito a esta nova disciplina jurídica dos dias de “ponte”, a que se refere tempo de suspensão de atividade, decidida pelo empregador, pode ser qualificado como “tempo de férias”. Julga-se, porém, que, no caso concreto das paragens por “ponte”, a qualificação como tempo de férias é excessiva. Acabando por conferir, em certos termos, prevalência ao interesse do funcionamento de empresa sobre o da conciliação vida/trabalho por parte do trabalhador.

Neste quadro, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, declarou a inconstitucionalidade da norma da majoração de dias de férias, o Acórdão determinou a reposição, ainda no corrente ano de 2013, da eventual majoração de dias. Contudo, a inclusão da disposição sobre majoração de dias úteis de férias, não resultou de qualquer “negociação” entre as associações patronais e sindicais, mas sim, foi antes a mera transcrição da norma do Código do Trabalho então em vigor, no n.º 3 do art.º 213.º - “Duração do Período de férias”, “A duração do período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no

³⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa – RL199306020081634 de 02-06-1993.

ano a que as férias se reportam...,” nos termos das als, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, decorrendo da consideração unânime de a mesma configurar norma imperativa.

Contudo, o problema está na relação da lei com as convenções coletivas, assinadas entre sindicatos e associações patronais. A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho foi mais longe ao determinar que todas as majorações garantidas em convenções coletivas ou nos próprios contratos de trabalho assinados após 1 de dezembro de 2003 deveriam ser reduzidas. Esta alteração foi declarada inconstitucional, pelo que, os trabalhadores que tenham contratos ou convenções coletivas posteriores a 01.12.2003 que garantam a majoração das férias terão direito aos dias aí definidos. Assim, os trabalhadores têm este ano direito ao número de férias definido na convenção coletiva ou no respetivo contrato de trabalho.

Efetivamente, a Lei viola o disposto nas als. a), c) e d) do n.º 1.º do art.º 59.º da CRP, na medida em que não respeita os direitos dos trabalhadores a retribuição e o repouso, nos termos definidos constitucionalmente. Tendo, o TC declarado a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do n.º 3 do artigo 7.º, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que dispôs que *“As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação coletiva 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.”*

Em suma, e no que se refere à norma n.º 1, do artigo 234.º - “Feriados Obrigatórios”, do Código do Trabalho, o que se impõe considerar para efeitos de delimitação do objeto do presente são estes que, se põe fora de uso decorrentes da eliminação de quatro feriados anteriormente consagrado. Com efeito, o artigo 2.º da Lei n.º 23/2012, ao dar nova redação ao n.º 1 do artigo 234.º - “Feriados Obrigatórios” do Código do Trabalho, *revoga parcialmente e de forma tácita* este preceito, passando o mesmo a consagrar menos quatro feriados obrigatórios.

4. 5. 6 - Pagamento de Trabalho Suplementar art.º 268.º CT

O Trabalho suplementar é todo o trabalho realizado fora do horário de trabalho em dia útil, trabalho em dias de descanso semanal e feriados, estando a matéria atinente ao trabalho suplementar regulado no art.º 226.º e ss do CT.

Todavia, o recurso ao regime do trabalho suplementar só será possível mediante a existência de circunstâncias excepcionais não devendo, pois, a aplicação do regime *contrariar o princípio da limitação da indisponibilidade do trabalhador* e daí a *admissão e reconhecimento de escusa* em determinadas situações.

Por seu turno, a decisão do TC foi em função de as regras das convenções ficarem suspensas até julho de 2014, mas a partir dessa data voltarem a vigorar.

Ora, o recurso cada vez menos a este regime, por via do recurso aos mecanismos de adaptabilidade que podem ser impostos aos trabalhadores, leva à desvalorização do trabalho e dos trabalhadores.

Os acréscimos remuneratórios do trabalho suplementar são reduzidos para metade dos valores, conforme previsto no art.º 268.º - “Pagamento de trabalho suplementar” e 269.º - Prestações relativas a dia feriado”, CT e a eliminação com carácter imperativo do descanso compensatório remunerado relativo a trabalho suplementar prestado em dia útil, descanso semanal complementar ou feriado, conforme o previsto no art.º 229.º - “Descanso compensatório de trabalho suplementar”, CT. A redução para metade dos acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar tem como único objetivo retirar direitos aos trabalhadores, na senda do embaratecimento e da não dignificação do trabalho, por forma a beneficiar as entidades patronais.

O acórdão n.º 602/2013 ao declarar inconstitucional à existência de descanso compensatório apenas para o trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório, obriga à reposição do descanso compensatório.

No que concerne, ao trabalho suplementar realizado pelo trabalhador-estudante, tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

No que diz respeito, ao pagamento do trabalho suplementar, procede-se da seguinte forma:

- Dia útil: valor da retribuição horária + 25%/1ª hora ou fração desta e 37,5%/hora ou fração subsequente;
- Dia de descanso semanal, obrigatório/complementar ou feriado: valor da retribuição horária + 50%/hora ou fração.

(Medidas em vigor relativamente aos IRCT's e contratos individuais durante 2 anos).

Na prática, no período de um ano, derivado à redução do pagamento do trabalho suplementar significa que os trabalhadores deixam de receber menos cerca de 93,75 horas, isto trocado por miúdos dá – 2 semanas, 1 dia, 5 horas e 45 minutos de trabalho.

Pese embora, as horas extraordinárias sejam compensadas a 25% em tempo de descanso retirado do horário normal. Então, na prática os trabalhadores que esgotam o banco de horas vão para além disso, ter que trabalhar mais 4 dias, 5 horas e 30 minutos sem serem remunerados por isso

Ora, quanto à remuneração do trabalho suplementar, o TC³¹ declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma n.º 5, do art.º 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que dispôs 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 previstas são reduzidas para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo CT”*.

Os normativos citados afetam desproporcionalmente a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal, o direito ao repouso, ao lazer e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como previsto no art.º 59 CRP.

As normas publicadas representam uma restrição do direito ao repouso e aos lazeres, estando aqui em causa a supressão do dia de descanso e a diminuição da remuneração. O trabalhador trabalha mais por menos dinheiro, perdendo no seu salário e no seu tempo de descanso.

A decisão tomada pelo TC foi no sentido de as regras das convenções ficarem suspensas até julho de 2014, mas que a partir dessa data voltam a vigorar. Assim, o Acórdão obriga que, a partir de 1 de agosto de 2014, sejam repostos todos os valores sobre trabalho suplementar e trabalho em dia feriado constantes dos IRCT. Tal significa, pois, que até à tal data, as percentagens a atribuir continuaram a ser as que à altura vigoravam.

Apesar do TC entender que o Governo é livre para baixar o valor a pagar pelas horas extraordinárias, no caso em que os trabalhadores têm contratos coletivos mais favoráveis do que o Código do Trabalho, os cortes têm de ser temporários.

³¹ Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional apreciou a constitucionalidade de várias normas do CT, alterado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

4. 5. 7 - Consequências da Prestação de Trabalho Suplementar

Por assim dizer, existe trabalho suplementar independente de ordem do empregador. Sendo o trabalho efetivamente prestado fora do horário normal de trabalho, desde que necessário ou implicando vantagens económicas, devendo ser considerado coberto pelo regime do trabalho suplementar. Mas nestas situações, acontece muitas vezes que, os trabalhadores decidem ficar no local de trabalho para além do horário normal, só com o objetivo de acrescentar ganhos através da sua remuneração. Esta ideia não deve contemplar situações em que os trabalhadores, por uma questão de dever de lealdade, permanecem no local de trabalho, a desenvolver atividade para além do horário normal e sem ordem expressa do empregador.

Contudo, a norma do n.º 3 do art.º 268.º CT, responde à questão do pagamento de trabalho suplementar. A lei exclui do âmbito de trabalho suplementar várias hipóteses, isto é, nem toda a prestação de trabalho fora do horário é considerado trabalho suplementar, conforme a norma do n.º 3.º do art.º 226.º CT.

Por outro lado, a Lei 23/2012, de 25/06 veio excluir de trabalho suplementar as disposições da al. g) do n.º 3, do art.º 226.º e da al. b), do n.º 2 do art.º 242.º do CT e convertendo estas situações em dias de férias.

Fora de todas as circunstâncias, o trabalho suplementar é obrigatório, dentro das possibilidades do n.º 3.º, do art.º 227.º - “Condições de prestações de trabalho suplementar”, CT, desde que determinado e fundamentado pelo empregador. Podendo o trabalhador incorrer em desobediência se não se verificarem os pressupostos do referido no art.º 227.º CT. Sendo assim, a prestação de trabalho suplementar, implica, direito ao descanso compensatório de trabalho suplementar, estabelecido nos arts.º 229.º e 230.º - “Regimes especiais de trabalho suplementar”, CT, tendo sido revogados alguns dos seus ns.º por sofrerem alterações determinadas pela Lei 23/2012, de 25/06.

A consequência direta do Acórdão do Tribunal Constitucional é que, em agosto de 2014, o valor das horas extra volta a subir para os níveis anteriores a 2012.

Dada a situação excecional que o País atravessa, o TC aceitou que os valores das horas extras expressos nos contratos coletivos sejam suspensos, mas, já mais admite que eles sejam simplesmente eliminados e nem tão pouco alterados pelo Governo.

Por seu turno, o Governo queria que as normas mais favoráveis ficassem suspensas durante dois anos, entre agosto de 2012 e de 2014 e que, depois disso, as horas extras

caíssem para metade. A primeira intenção foi viabilizada, mas a segunda chumbada. É por isso que, em agosto de 2014 as horas extra voltarão a ser pagas como antigamente, só podendo reverter-se a situação se, entretanto, houver uma alteração legislativa ou uma renegociação das convenções.

Entre 1 de Agosto de 2012 e 1 de Agosto de 2014, independentemente do que se encontra estabelecido nos IRCT em vigor, os valores a considerar relativamente à retribuição horária devidos ao trabalhador que preste trabalho suplementar e à duração do descanso compensatório ou ao acréscimo remuneratório devidos, em alternativa, pelo trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento são apenas os fixados, respetivamente, no n.º 1 do artigo 268.º, e do n.º 2, do artigo 269.º, do Código do Trabalho.

4. 5. 8 - Comunicação à ACT

No que diz respeito à fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT, dispensa-se formalidades, a suspensão de toda uma série de obrigações patronais que tinha por objetivo o controlo do cumprimento da lei e dos deveres patronais em matéria laboral, nomeadamente, em matéria de horários de trabalho, como por exemplo dispensa-se a respetiva comunicação à ACT nos seguintes casos: “Intervalo de Descanso” – art.º 213.º do CT, caso a prestação de trabalho seja de período superior a 10 horas, o intervalo de descanso será ao fim de 6 horas de trabalho consecutivo no máximo; “Afixação do mapa de horário de trabalho” – art.º 216.º do CT ; e “Condições de isenção de horário de trabalho” – art.º 218.º do CT.

Esta matéria mereceu abordagem crítica dizendo respeito à rarefação das exigências de informação ou comunicação das empresas à inspeção do trabalho. O baixo grau de efetividade da legislação, agravado pela multiplicação dos expedientes que se destinam a contornar as suas exigências, tornam estas alterações particularmente criticáveis. Trata-se de uma falsa desburocratização, diminuta expressão no quotidiano das empresas, mas com efeitos seguros no enfraquecimento dos meios de fiscalização da legalidade laboral, levando à desproteção dos trabalhadores e muitas vezes ao abuso do patronato.

4. 5. 9 – Regime de Faltas art.º 248.º CT

Relativamente ao preceito, faltas, se o trabalhador faltar injustificadamente num ou em meio período do dia de trabalho, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou feriado, perderá a retribuição correspondente ao dia ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta. Este encarniçamento do legislador parece excessivo, dado que o enquadramento sancionatório das faltas injustificadas parece já suficientemente severo. O facto de o absentismo português ser, na quase totalidade, integrado por faltas justificadas, sugerem que o *mix* da proposta de lei falha o alvo, mesmo se ele se reduz como parece, a fazer as pessoas trabalhar mais tempo pelo mesmo dinheiro.

E, por outro lado, no que respeita ao caso de trabalhador-estudante, se o seu curso estiver organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), pode optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação (se não forem dias de descanso semanal ou feriados), sujeito a limites e com a obrigação de comunicação dessa opção, fazendo prova da sua condição de trabalhador.

4. 5. 10 - Procedimento Disciplinar

Depois de demonstrado que se está perante um processo disciplinar, recorre-se aos respetivos procedimentos disciplinares. Nesta fase o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

4. 5. 11 - Compensação por Despedimento/Cessaçã de Contrato de Trabalho

A dimensão económica das relações de trabalho exprime-se não só no valor e na estrutura das retribuições, mas também nos custos associados à cessação do contrato de trabalho, nomeadamente quando se trata de tutelar os interesses das partes, entidade empregadora e trabalhador, mas também a repercussão desse facto na comunidade.

O vínculo que se estabelece entre as partes não é eterno, vigorando no ordenamento jurídico o princípio da liberdade de desvinculação³². Ainda assim, não é concedido ao empregador o privilégio de despedir livremente os seus trabalhadores, independentemente da existência de um motivo atendível para o fazer, cfr. artigo 338.º - “Proibição de despedimento sem justa causa”, do CT.

No que concerne, à Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que procedeu à terceira revisão do Código do Trabalho, ficou marcada como o dia da implementação de um importante pacote legislativo que, entre outras matérias, veio alterar de forma significativa as regras de cálculo de compensação pela cessação do contrato de trabalho, matéria que, cada vez mais, vem assumindo um incontornável relevo no dia-a-dia da população portuguesa, fruto da recessão económica em que o país se encontra mergulhado e da inegável instabilidade que, em consequência, se faz sentir no mercado de trabalho.

O enquadramento legal e âmbito de aplicação do regime legal do cálculo das compensações devidas por cessação de contrato de trabalho encontrando-se regulado no artigo 366.º - “Compensação por despedimento coletivo”, do Código do Trabalho e no artigo 6.º da Lei, 23/2012.

No que concerne ao seu âmbito de aplicação, tais compensações legais não são devidas em todo e qualquer caso de cessação de contrato de trabalho, mas apenas nos casos em que a cessação ocorra sem que o trabalhador lhe tenha dado causa, excluindo-se, assim, por exemplo, os despedimentos com justa causa do leque de situações que poderão dar origem ao pagamento de compensação por cessação da relação laboral.

De facto, há um conflito entre o direito de despedir, nos termos legais, como faculdade gestionária indeclinável, e a importantíssima garantia de segurança de emprego do art.º 53.º da CRP. Como o referido preceito da CRP, proíbe os despedimentos sem justa causa, houve que ultrapassar a doutrina extremista, que considerava que a “justa causa” de despedimento, a que se refere o art.º 53.º da CRP equivalia apenas à antiga justa causa por culpa do trabalhador para despedimento extraordinário, imediato e sem quaisquer compensações, ficando proibido todos os outros despedimentos individuais, isto é, tal doutrina era forçada a defender que a

³² PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, p. 13, quando salienta, entre o mais, que: “Tanto os interesses do empregador como os do trabalhador reclamam a salvaguarda da possibilidade de desvinculação unilateral (pois, como é óbvio, a desvinculação por acordo está sempre garantida)”.

proibição de despedimento do art.º 53.º da CRP, sem justa causa não se aplicava aos despedimentos coletivos.

Assim, no caso dos despedimentos normais, regulares ou ordinários devidos a situações justificadas, mas que não envolvem culpa do trabalhador, o princípio da segurança de emprego postula proteção ao despedido. Nesses casos, a proteção do trabalhador despedido realiza-se no facto, de funcionar para a sua tutela a garantia de liquidação de créditos vencidos e de créditos exigíveis em virtude da cessação, correspondentes a férias e duodécimos de subsídio de Natal, sob pena de ilicitude do despedimento. Pois, no entender de **Pedro Romano Martinez**³³ “*trata-se...de compensação resultante de uma responsabilidade civil por intervenções lícitas*”. Por outro lado, a solução indemnizatória é ainda uma peça de relevo em qualquer sistema de conflito e de proeminência de direitos.

Tendo sido agora feita uma profunda remodelação do art.º 366.º do CT, teremos de salientar este primacial aspeto, tantas vezes descurado, sublinhado que a compensação não só ressarce e repara a perda do posto de trabalho como também serve de contrapartida do dano presente e futuro. Não será de desprezar o facto de a compensação envolver um desembolso considerável do empregador, e tal impede sempre uma melhor ponderação no despedimento. Pois, se o despedimento patronal fosse pouco dispendioso, como era há um século, sem dúvida que seria mais usado.

No entanto, é necessário reconhecer que a compensação passa a ter uma função importantíssima na paz jurídica, assegurando ao empregador a não impugnação do despedimento, isto é, para além do efeito ressarcitório, ela funciona ainda, desde que aceite e não devolvida pelo trabalhador, como uma garantia de segurança para o empregador, que assim pode contar com a não impugnação do despedimento e portanto com caráter definitivo do vínculo, conforme o constante nos ns.º 5 e 6 do art.º 366.º CT.

De resto, e consoante a data de início de vigência, serão também distintas as regras de cálculo da compensação em caso de cessação de contrato de trabalho a termo.

Antes de mais importa dizer que, a redução dos montantes das compensações por cessação de contrato de trabalho resulta dos compromissos assinados pelo Estado português com a Troika, tendo sido já implementada a 1ª fase pela Lei nº 53/2011, que

³³ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER *apud* PEDRO ROMANO MARTINEZ (Direito do Trabalho, 5.ª ed. 2010), *Compensação por despedimento*, Revista de Direito e de Estudos Sociais n.º 1-2, p. 68.

reduziu o montante das compensações para os contratos celebrados após 1 de novembro de 2011.

O objetivo do abaixamento do montante da compensação na revisão do CT que resulta do memorando de entendimento parece ser o aumento da competitividade e estímulo ao emprego. Não há segurança no emprego sem emprego e só se podem estabelecer bases de segurança se houver também uma legislação amiga da empregabilidade. Não menos importante frisar que, só haverá um estímulo ao emprego se a diminuição das compensações como encargos for objeto de um compromisso de Estado para durar.

Assim sendo, para os trabalhadores com contratos celebrados antes dessa data, a Proposta de Lei prevê o alinhamento das compensações com os montantes para os novos trabalhadores, de 30 para 20 dias, conforme o Memorando e art.º 366º CT. Devendo, a fase de alinhamento das compensações com a média europeia, operar-se apenas a 1 de novembro de 2012, conforme o previsto no Memorando.

De qualquer modo, parece indispensável regular adequadamente os vários problemas que se suscitam em torno da efetivação da compensação e do próprio funcionamento da presunção de “aceitação do despedimento.

Nas regras de cálculo a lei prevê a coexistência de dois regimes diferentes de cálculo de compensação, notando-se contudo que os limites máximos de um ano de retribuição envolvem o desinteresse do legislador pelos trabalhadores mais antigo, ao arrepio de uma nossa consolidada tradição jurídica de premiar a antiguidade, assim os trabalhadores agora contratados não poderão esperar uma compensação por antiguidade, assim sendo, consoante o contrato de trabalho tenha sido celebrado anteriormente ou após 1 de Novembro de 2012, conforme demonstração:

a) Cessação de contratos celebrados após 1 de novembro de 2011.

Em caso de cessação dos designados “contratos novos”, ou seja, os celebrados após 1 de novembro de 2011, os trabalhadores terão direito a auferir uma compensação equivalente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, se aplicável, por cada ano completo de duração do contrato de trabalho ou fração de ano, na respetiva proporção. Alterando-se as regras de cálculo anteriores, veio igualmente estabelecer-se que o valor diário da retribuição base e diuturnidades a considerar, é a resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador. Notar-se-á, contudo, que os limites máximos de um ano de retribuição envolvem o desinteresse do legislador pelos trabalhadores mais antigos, sendo que uma boa política legislativa

deveria introduzir fatores corretivos, tendo em conta as situações especiais dos trabalhadores quanto ao emprego.

A compensação assim calculada encontra-se, todavia, sujeita aos seguintes limites:

i) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG), ou seja, 9.700,00 €, uma vez que o valor da RMMG está atualmente fixado em 485,00 €³⁴;

ii) O montante global da compensação terá como limite máximo uma das seguintes situações:

- 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador; ou
- 240 vezes o valor da RMMG, ou seja, 116.400,00 €, quando a retribuição base e diuturnidades seja superior a 20 vezes a RMMG (9.700,00 €).

b) Cessação de contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011.

No caso de cessação dos “contratos antigos”, ou seja, celebrados em momento anterior a 1 de novembro de 2011, a compensação corresponderá:

- a um mês de remuneração base e diuturnidades, se aplicável, até 31 de Outubro de 2012; e
- a vinte dias de retribuição base e diuturnidades, se aplicável, após aquela data, por cada ano completo de duração do contrato de trabalho ou fração de ano, na respetiva proporção.

O valor diário da retribuição base e diuturnidades a considerar, será também a resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador.

O cálculo da compensação desenvolve-se, pois, em duas fases, e terá que obedecer aos seguintes limites:

i) Caso a compensação calculada com referência a 31 de outubro de 2012, seja superior a 12 vezes a retribuição base e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG (116.400,00 €), a compensação devida estará apurada nesta fase, não havendo que avançar para a segunda;

Se a compensação for inferior aos valores indicados no parágrafo anterior, passar-se-á para a segunda fase, sempre tendo em consideração aquele limite máximo;

³⁴ Nota: A informação referente a estes elementos foi recolhida antes da aprovação do ordenado mínimo nacional passar para 505,00 € mensais.

ii) A compensação calculada num segundo momento, com referência ao período que se inicia após 31 de outubro de 2012, deverá obedecer aos requisitos/limites identificados supra; e

iii) O montante global da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, se aplicável.

Um aparte para dizer que, quanto a nós uma boa política legislativa devia introduzir fatores corretivos, tendo em conta as situações especiais dos trabalhadores quanto ao emprego, assim como garantias do Fundo Salarial. A possibilidade de a compensação ser garantida por Fundo autónomo, tal como aparece previsto, apresenta assim virtualidades. Mas, é claro que será positivo um Fundo, se for público, para poder atuar em garantia no caso de insolvência, e ainda para tornar claro o processo de disponibilização da compensação.

Finalmente, em conexão com este tema, realmente a proposta de lei refere, um “fundo de compensação do trabalhador” destinado a suportar, em parte, o custo do despedimento. A verdade é que nada se sabe acerca das características de tal fundo, nomeadamente do seu funcionamento e do seu modo de atuar, embora várias hipóteses tenham sido avançadas a esse respeito.

4. 5. 12 - Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho art.º 368.º CT

Quanto à questão do despedimento por extinção do posto de trabalho, atende-se ao facto de ser uma matéria que, até às alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, ser tida como pacífica e praticamente ileza às diversas alterações introduzidas na legislação laboral, até à declaração de inconstitucionalidade daquele diploma, porquanto o n.º 2 do art.º 368.º CT estabelecia um conjunto de critérios de seleção objetivos e devidamente hierarquizados.

A Lei em apreço vem proceder à eliminação destes critérios de seleção objetivos e hierarquizados, substituindo-os pela atribuição à entidade patronal da faculdade de definir, ela própria, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, conforme o previsto no n.º 2, do art.º 368.º CT, isto é, as empresas passam a ter maior liberdade para escolherem quem vão despedir, bastando agora que a empresa aplique “critérios relevantes e não

discriminatórios” para o efeito, conforme o previsto no n.º 2 do art.º 368.º CT. Pois caíram por terra os anteriores critérios de seleção do posto de trabalho a eliminar.

No que concerne ao despedimento por inadaptação, este passa a poder ocorrer mesmo sem alteração no posto de trabalho, criando-se, um novo tipo de despedimento, conforme o previsto no n.º 2 do art.º 375.º - “Requisitos de despedimento por inadaptação”, CT. Nestas modalidades de despedimento, deixa de ser obrigatório para o empregador tentar colocar o trabalhador em causa noutra posto de trabalho compatível com a respetiva categoria. Em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos.

Muitos outros aspetos poderiam ser trazidos à colação, como por exemplo, a redução acentuada das compensações por despedimento, questões que levantaram até dúvidas de constitucionalidade em matéria de contratação coletiva.

Estas alterações à lei laboral, demonstram que se aposta num modelo de flexibilidade identificada com a compreensão de custos sociais e, conseqüentemente, reduzida à precaridade dos vínculos laborais, à adaptabilidade dos horários de trabalho e à mobilidade. Mais, aproveita-se a crise como oportunidade para retirar direitos sociais com as conquistas dos trabalhadores ao longo das últimas décadas.

Entretanto, o Tribunal Constitucional declarou a inconstitucionalidade das alterações introduzidas ao Código do Trabalho pela Lei, cuja origem radica do *Memorando de Entendimento com a Troika de 2011*, alterou critérios legais para a seleção do posto de trabalho a extinguir em caso de existência de “*critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção de posto de trabalho*”. Por outro lado, a demonstração da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho deixou de se encontrar subordinada à inexistência de posto de trabalho compatível e reconduziu-se à demonstração de que o empregador observar os ditos “*critérios relevantes e não-discriminatórios*” na extinção do posto de trabalho.

Assim, ao eliminar-se a obrigatoriedade de transferência para posto de trabalho compatível, cria-se uma margem de discricionariedade que possibilita o “contorno” pela entidade patronal, da verificação dos elementos e procedimentos disciplinares baseados na existência de justa causa para despedimento, pondo assim em causa o princípio constitucional da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa, conforme o previsto no art.º 53.º da CRP.

A constituição não veda ao legislador ordinário a possibilidade de, ao lado da justa causa de base disciplinar, consagrar certas causas de rescisão unilateral do contrato de

trabalho pela entidade patronal com base em motivos objetivos, desde que as mesmas não derivem de culpa do trabalhador ou entidade patronal e tomem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral. Sendo assim, é necessário que se verifique uma impossibilidade objetiva de que tais despedimentos sejam realizados mediante um processo próprio e devidamente regulado de acordo com as exigências do princípio da proporcionalidade, de forma a acautelar que esta possibilidade redunde, de forma mais ou menos encapotada, em despedimentos injustificados, arbitrários ou com base em mera conveniência da empresa.

De modo que, assim, o enfraquecimento do sistema legal de garantias que rodeiam a admissibilidade do despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos constantes da Lei n.º 23/2012, em apreço, nos ns.º 2 e 4 do art.º 368.º CT, põe em causa claramente a admissibilidade constitucional desta forma de despedimento, na medida em que permitirá a realização de despedimentos arbitrários, conforme supra referido.

4. 5. 12. 1 – Fundamentação do Tribunal Constitucional

O Tribunal Constitucional começou por enquadrar as alterações introduzidas nesta matéria pela Lei n.º 23/20012 no âmbito do Memorando de Entendimento, ficou definido a definição de despedimento. *O Governo irá preparar até ao 4.º trimestre uma proposta de reforma com o objetivo de introduzir ajustamentos aos casos de despedimentos individuais com justa causa previstos no Código do Trabalho, tendo em vista combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização dos contratos sem termo. Esta medida dará origem a uma proposta de lei que será apresentada à Assembleia da República até ao 1.º trimestre.* No ponto 4.5, als. ii e iii ficou estabelecido o critério de seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito dos despedimentos por extinção de posto de trabalho:

ii. Os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas, art.º 368.º CT. A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos coletivos);

iii. Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada, art.º 368.º, 375.º CT. Em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos.

Estas ideias foram transferidas para a Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII, a qual se encontra na origem da Lei n.º 23/2012, acrescentando-se apenas que o critério da antiguidade que se encontrava anteriormente estabelecido na lei impunha à empresa uma solução que poderia não se revelar mais ajustada às necessidades da empresa e dos trabalhadores.

Ora, a proposta de Lei, conforme o estabelecido em concertação social, estabelece, porém, adicionalmente, de forma expressa, a obrigação de consultas e comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores, contribuindo para reforçar a proteção do trabalhador. Atendendo a que, no despedimento por extinção do posto de trabalho, a proposta de lei introduz a possibilidade de o empregador definir outros critérios que não os previstos no art.º 368.º do Código do Trabalho, anterior à Lei n.º 27/2014 de 8 de maio.

Porém, o Tribunal Constitucional começou por, qualificar como uma forma de despedimento por *justa causa objetiva* cujo regime se deverá conter dentro da margem permitida pelo *princípio da segurança no emprego*, consagrado no art.º 53.º da CRP, na sua vertente não positiva. A este propósito, já se pronunciou a jurisprudência vertida nos Acórdãos n.º 64/91 e n.º 581/95 do Tribunal Constitucional, cujo normativo constitucional visa sobretudo proibir despedimentos arbitrários, sem motivo justificado consentindo situações em que se verifique uma *impossibilidade objetivo de subsistência do vínculo laboral*. A motivação do legislador aparenta ser o de assegurar a *objetividade no despedimento*, evitando usar o despedimento como medida de retaliação contra um trabalhador.

No que diz respeito à norma prevista no n.º 2, do art.º 368.º CT, o Tribunal considerou que o novo normativo não fornecia as indicações necessárias quanto aos critérios que deviam presidir à decisão do posto de trabalho a extinguir, funcionando a relevância dos critérios exclusivamente as razões subjacentes à decisão de extinção do posto de trabalho. Acrescenta que apenas uma *indicação legal rigorosa de parâmetros condicionantes e limitativos* poderá impedir o risco de subjectivização da escolha, permitindo um controlo efetivo *a posteriori* do despedimento, razões pelas quais

considerou o normativo inconstitucional. No respeitante à norma prevista no n.º 4.º, do art.º 368.º CT, o Tribunal considerou que o art.º 53.º CRP impõe a configuração do despedimento como uma *último ratio*, e uma inexigibilidade prática de continuação da relação de trabalho. Em virtude de a generalidade da doutrina portuguesa recusar que decorra dos princípios gerais que o empregador se obriga a procurar um posto de trabalho alternativo na empresa, a eliminação deste critério afigura-se em violação do entendimento que o Tribunal Constitucional tem realizado do art.º 53.º CRP, na mediada em que permite a cessação de um posto de trabalho existindo outro disponível na empresa. O Tribunal declara a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do normativo.

Considera-se que, não deve existir um tratamento diferenciado entre despedimento coletivo e por extinção de posto de trabalho. Por seu turno, as garantias procedimentais no despedimento coletivo são mais sólidas, devendo haver uma verdadeira negociação em vista a um acordo sobre a decisão de despedimento e o Ministério responsável pela área laboral deve intervir no processo. Ao passo que, no despedimento por extinção do posto de trabalho, basta apenas uma consulta na qual se transmite um parecer fundamentado e o Ministério não tem qualquer intervenção do mesmo. Não nos parece que, não merecendo ser levado em conta que uma menor garantia procedimental no despedimento por extinção do posto de trabalho seja compensada com uma maior tutela substantiva.

Porquanto, considera-se que não existe um motivo válido para que a antiguidade seja o motivo mais importante ou atendível. Isto é, o Tribunal alega que antiguidade não deve ser um critério preponderante na escolha do trabalhador a despedir sendo igualmente relevante as habilitações, o custo, a produtividade, os resultados da avaliação do despedimento ou a situação pessoal ou familiar dos trabalhadores exigíveis. A antiguidade não haverá de ser um critério preponderante. Os trabalhadores mais velhos têm maior dificuldade em encontrar outro posto de trabalho, os trabalhadores mais velhos são normalmente menos habilitados e são esmagadoramente afetados pelo desemprego e esses trabalhadores mais velhos têm conhecimentos específicos da área de negócio daquela empresa específica.

No contexto do entendimento do Tribunal, se o empresário tomar uma má decisão de gestão que cumpra os pressupostos legais, o Tribunal não se deverá imiscuir na medida em que apenas poderia controlar se os motivos invocados seriam verdadeiros,

mas nunca se seriam razoáveis em face à decisão de despedir, pois não existem critérios absolutamente pacíficos.

Do ponto de vista, da nova ordem de critérios aparenta pretender evidentemente selecionar os trabalhadores menos eficazes, predominando o critério para o despedimento o da *avaliação de desempenho*, sendo definidos pelo empregador. Esta avaliação de desempenho poderá mesmo ter efeitos indiretamente discriminatórios na medida em que os critérios de desempenho poderão ser feitos “à medida” de um determinado grupo em detrimento de outro.

Por último, considera-se que o controlo da arbitrariedade dos despedimentos poderá ser realizado mediante a *obrigação de fundamentação* decorrentes da al. c) do n.º 1 do artigo 369.º - “Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho”, e da al. c) do n.º 2 do artigo 371.º - “Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho”, do Código do Trabalho. Justificando estes argumentos a constitucionalidade da norma, pese embora, em confronto com o art.º 53.º da CRP.

4. 5. 12. 2 – Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII

Na atual conjuntura política e económica, que o país tem atravessado, muito se tem abordado sobre questões da cessação de contrato.

Pois, a cessação do contrato de trabalho acarreta consequências maiores para o trabalhador que para o empregador, daí o Princípio de Segurança no Emprego funcionar como “tabua de salvação” dos trabalhadores, conforme consagrados no art.º 53.º da CRP e do 338.º - “Proibição de despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”, do CT.

A ordem jurídica portuguesa permite dois tipos de despedimentos de justa causa, com critérios subjetivos e critérios objetivos. No que concerne aos critérios subjetivos, depende do comportamento culposo do trabalhador. Desta forma, como explica o autor **João Pedro Regêncio** “a função *tuitiva* do Direito do Trabalho impõe a exigência de *justa causa* para o despedimento, não consentindo, desse modo, a dissolução *ad mutum* da relação laboral pelo empregador”³⁵.

³⁵ Cfr. JOÃO PEDRO REGÊNCIO, *Da Inadaptação do Memorando de Entendimento ao Direito Laboral Português*, in *artciencia.com*, Year VII, n.º 15, 2012.

A proposta de Lei, que visa proceder à sexta alteração ao CT, surge no contexto de promoção de uma legislação laboral, ressaltando das alterações ao CT novos critérios da escolha do posto de trabalho a extinguir.

No que respeita ao primeiro critério, à avaliação, será um critério defensável na média que as avaliações são revestidas por critérios amplos e subjetivos, determinados pela entidade empregadora. Na nossa opinião os critérios de avaliação deveriam ser critérios objetivos, concretos e não discriminatórios.

O segundo critério, com as menores habilitação académicas e profissionais do trabalhador, partilha-se da opinião, de que, até que ponto as experiências profissionais deverão ser menosprezadas face as habilitações académicas. Só fazendo sentido em tarefas mais complexas e específicas das habilitações obtidas. Sem prejuízo se estar perante um critério objetivo e dificilmente manipulável e nem sempre servira o interesse da empresa e nem terá em conta o valor intrínseco de cada trabalhador. Podendo ser injusto e pouco conciliável com as práticas laborais, não obstante ser constitucional e não violador do artº 53 CRP.

O terceiro critério diz respeito à maior onerosidade do trabalhador com o vínculo laboral, aqui o legislador dá relevância aos interesses económicos do empregador, pese embora, igualmente objetivo e manipulável. O ganhar mais para o trabalhador passará a ser um maior risco de despedimento em vez de um benefício. Poderá um empregador na eminência de extinção do posto de trabalho, e livra-se do trabalhador, aumentar de forma oportuna a remuneração, potenciando situações antagónicas ao princípio da boa-fé, como nos parece, contrária o art.º 53.º da CRP.

No quarto critério, menor experiência na função do trabalho, é demasiado ambíguo, não define se a experiência na função de toda uma vida do trabalhador na empresa ou de todo o percurso do trabalhador, trata-se de um critério objetivo em que nada fere a consagração do princípio da segurança no emprego.

Finalmente, o último critério destinado a menos antiguidade, que passa a ter um papel secundário. Se outrora, a antiguidade, tinha o papel mais importante na hora de determinar o posto de trabalho a extinguir, com a proposta em análise deixa de ser um facto importante e relevante, não trazendo dilema constitucional.

As intenções de mudança devem ser revisas à luz das garantias dos trabalhadores. Analisando a proposta de Lei facilmente se constata que, atenta contra o princípio da segurança no emprego que obrigam que na hora de se estabelecer um critério na eleição do posto de trabalho a extinguir se obedeça a um critério objetivo. Pelo que importa ao

legislador trilhar outros caminhos tendo em vista encontrar uma solução mais compatível com os desígnios constitucionais e os interesses económicos.

4. 5. 13 - Despedimento por Inadaptação art.º 375.º CT

Durante a fase de discussão da proposta de Lei 23/2012 as alterações às regras do despedimento por inadaptação³⁶ do trabalhador, enquanto forma de cessação do contrato de trabalho por causas objetivas, estiveram sistematicamente na “berlinda”, procurando o legislador uma forma de incrementar a utilização deste instrumento na gestão dos recursos humanos das empresas e assegurar uma maior produtividade e competitividade no mercado, sendo que os tribunais superiores praticamente não ouviram falar em litigância quando à inadaptação.

No direito laboral português mantém-se em vigor a proibição de despedimento de um trabalhador sem que exista justa causa atendível, conforme o disposto no artigo 53.º da Constituição e no artigo 338.º - “Proibição de despedimento sem justa causa”, do Código do Trabalho. Abraços com mais uma alteração legislativa primordial, acerca do tema abordado, conforme ensina **Romano Martinez**, “*generalizou-se a convicção de que a legislação do trabalho é causa dos problemas laborais*”³⁷

Contudo, a lei coloca à disposição da entidade patronal instrumentos que lhe permitem gerir os seus recursos humanos, admitindo a possibilidade de ocorrerem despedimentos por sua iniciativa, devido a causas objetivas, verificados que sejam determinados requisitos, a lei é, sem sombra de dúvidas, a colocação do direito do Trabalho à merce de motivações políticas e económicas. Não obstante, a cessação do contrato de trabalho por inadaptação, à primeira vista, não pressupõe a culpa do trabalhador, não é, pacificamente, uma vertente de despedimento por causas objetivas.

Entretanto, um desses instrumentos é o recurso ao despedimento por inadaptação do trabalhador, de que ora curamos, e que, talvez pelos exigentes requisitos de que a lei faz depender a sua aplicação, tem tido pouquíssima aplicação prática. Por se tratar de uma modalidade de despedimento que diz respeito à atuação do trabalhador por não ter

³⁶ Neste sentido JULIO GOMES, *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei 23/2012, de 25 de Junho*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, 2012, p. 591, que entende que a Lei 23/2012, de 25/06 criou “de modo mais ou menos camuflado por detrás da cortina das palavras”, uma nova causa de cessação a qual de inadaptação só tem o nome e que é o de despedimento, sem necessidade de culpa do trabalhador, por redução de produtividade”.

³⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *O Código de Trabalho e a reforma de 2012 apreciação geral*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2012, p. 11

logrado a mesma prestação de trabalho após introdução, pelo empregador, de modificações no seu posto de trabalho.

O despedimento por inadaptação enquanto forma de cessação do contrato de trabalho por causa objetivas que foi introduzido no ordenamento jurídico português em 1991, tal sucedeu com a publicação do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de outubro, que estabeleceu o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador.

Cumprido, de todo o modo, salientar que, é criado um, novo, tipo de despedimento por inadaptação do trabalhador, indiciado pela redução continuada da produtividade ou da qualidade, em avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho e na existência de riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, sem que se tenha introduzido qualquer modificação no posto de trabalho, nos seis meses anteriores.

Contrariamente ao conceito de despedimento por inadaptação previsto anteriormente no Código do Trabalho que se traduzia numa inadaptação superveniente do trabalhador a modificações introduzidas no posto de trabalho, a atual legislação não determina a necessidade de verificação da impossibilidade de subsistência do vínculo laboral pela inexistência na empresa de um outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador, bem como a existência da situação de inadaptação não decorrer da falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável à entidade patronal.

A inadaptação do trabalhador está intrinsecamente ligada ao surgimento de novas condições de trabalho, novas realidades, novos processos produtivos que surgem no local de trabalho, podendo o trabalhador manter as capacidades necessárias ao desempenho das funções para que foi contratado, mas, “face àquelas mudanças, não soube, não quis ou não foi capaz de se adaptar”³⁸

Além dos requisitos supramencionados, um despedimento por inadaptação válido pressupõe que ao trabalhador tenham sido concedidas as “condições de

³⁸ JOÃO SOARES RIBEIRO, *Cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2002, pág. 401, expõe a razão de ser da inadaptação, referindo o seguinte: “O instituto da inadaptação surgiu porque os empresários se queixavam de que não havia nenhum mecanismo legal que lhes permitisse “gerir” os recursos humanos tendo em conta a evolução técnica e tecnológica o que facilmente lhes fazia perder competitividade face às empresas congéneres estrangeiras, pelo que, em última análise, a falta de um tal instrumento legal que poderia sacrificar alguns trabalhadores que não conseguiriam acompanhar o progresso, se iria traduzir, a prazo, numa perda irremediável de todos os postos de trabalho daquelas empresas condenadas à obsolescência e à extinção”.

adestramento”³⁹, tem de ter sido ministradas ao trabalhador formação profissional por autoridade competente, que lhe tenham permitido adequar-se às tais modificações. Para que não se afigure para um despedimento discricionário do empregador, evitando que o mesmo “*se socorra desta modalidade de despedimento para conseguir afastar os trabalhadores sem lhes proporcionar a possibilidade de se adaptarem á nova situação*”⁴⁰, firmando-se um acordo de objetivos. Entendemos que esse acordo de objetivos firmado entre trabalhador e o empregador mais não é do que um requisito da inadaptação.

Será imperioso, pois, concluir que, para que exista inadaptação, terá forçosamente que existir uma modificação objetiva no posto de trabalho à qual o trabalhador, após a verificação de uma série de requisitos tendentes à criação das condições para a sua adaptação a essas novas circunstâncias, não consiga adaptar-se. Situação bem diferente será a inaptidão, que consiste na falta de capacidade ou predisposição, características meramente subjetivas, para a realização de determinada tarefa, na qual se inclui a «modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos 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».

Existindo culpa grave do trabalhador na sua inadaptação ao posto do trabalho, o meio adequado de o empregador proceder é através do despedimento disciplinar, por facto imputável ao trabalhador. Se já era difícil, e pouco pacífica, a classificação do tradicional despedimento por inadaptação como cessação de contrato de trabalho por causas puramente objetivas, com esta nova modalidade, tal classificação tornou-se mais duvidosa. Apesar disso, **Monteiro Fernandes** arrisca uma classificação “*razoavelmente equívoca, situando-se no meio caminho entre o despedimento por causa objetiva e o disciplinar*”⁴¹

O que não invalida que se recorra ao despedimento por causas objetivas, quando existiu alguma culpa, leve, do trabalhador na sua inadaptação⁴². Daí que se possa

³⁹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, p. 522-527.

⁴⁰ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de direito do trabalho, parte II – situações laborais individuais*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 914-920.

⁴¹ MONTEIRO FERNANDES - *A “reforma laboral” de 2012, observações em torno da Lei 23/2013*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, 2012, p. 571.

⁴² Acerca da culpa na inadaptação, manifestando dúvidas sobre se não existirá culpa, ainda que leve, do trabalhador, cfr. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações*

considerar que estamos perante uma forma de cessação do contrato de trabalho que se funda essencialmente numa causa objetiva, mas integrada pela subjetividade intrínseca à inadaptação do trabalhador⁴³.

Assim, estamos efetivamente perante um despedimento por inaptidão e não inadaptação do trabalhador. Essa inaptidão é avaliada exclusivamente com base em critérios subjetivos e unicamente dependentes do juízo da entidade patronal. Ao prever o despedimento com base numa «quebra da produtividade» ou da «qualidade do trabalho prestado» a lei está a estabelecer que a entidade patronal é quem determina os conceitos de produtividade e qualidade, é a entidade patronal que os avalia e é a entidade patronal que decide do seu cumprimento ou não.

O surgimento no ordenamento jurídico português da figura da nova modalidade de despedimento por inadaptação, que não implica modificação no posto de trabalho, foi com o ME, que era estabelecido que o Governo teria que apresentar uma proposta de reforma ao CT com vista a *“introduzir ajustamentos aos casos de despedimentos individuais com justa causa”* aí previstos e com o objetivo de *“combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização dos contratos sem termo”*, passariam a *“ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho”* poderia *“ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador”*⁴⁴

Então, por assim dizer, o despedimento por inadaptação com dispensa da verificação de alterações tecnológicas no posto de trabalho situa-se fora dos parâmetros de admissibilidade da Constituição no que toca aos despedimentos por causas objetivas, na medida em que nesta situação não é possível determinar com suficiente concretização as causas do despedimento nem tão pouco controlar a impossibilidade objetiva da subsistência da relação laboral, o que equivale à possibilidade de

Individuais de Trabalho, cit., pág. 997 e ss. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pág. 974, considera que esta modalidade de despedimento não pressupõe culpa do trabalhador, “caso em que se poderá justificar o recurso a despedimento por facto imputável ao trabalhador. Em suma, estar-se-á perante um facto gerado na esfera de risco do trabalhador, mas que não lhe é imputável.”

⁴³ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pág. 782, considera que na inadaptação “parece evidente que não se trata de uma causa puramente objetiva nem subjetiva, estando ligada ao binómio posto de trabalho/trabalhador concreto.”

⁴⁴ Memorando de Entendimento, p.22.

despedimentos injustificados e arbitrários, em clara violação dos princípios estabelecidos no artigo 53.º da Constituição.

Contudo, a previsão legal do regime da inadaptação, provém do DL n.º 400/91, de 16 de outubro, posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, operou uma revisão ao Código do Trabalho alterando-o substancialmente em diversos aspetos, mantendo-se muitos outros inalterados a não ser quanto à organização ou numeração, como foi o caso do despedimento por inadaptação, que atualmente se encontra regulado nos artigos 373.º a 380.º do CT, prevendo-se a sua ilicitude no artigo 385.º do CT. A lei exige que a situação de inaptidão “*torne praticamente impossível a subsistência da relação*”, conforme o n.º 1 do art.º 374.º do CT.

Acontece que a revisão de 2012 suprimiu, entretanto, a saber, duas modalidades previstas de despedimento por inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho - a primeira modalidade respeita ao trabalhador comum, e, portanto, aplica-se à generalidade dos trabalhadores; a segunda modalidade refere-se ao trabalhador que ocupe cargos de complexidade técnica ou de direção -, uma segurança que estava inerente à figura desde a sua criação em 1991.

Por seu turno, consoante o tipo de modalidade, também variam os seus pressupostos, dada a especificidade da relação laboral que se estabelece com os trabalhadores que se encontram incluídos na segunda modalidade de inadaptação.

Em cumprimento de uma opção política tomada pelo Governo em funções, o legislador seguiu *ipsis verbis* o que havia sido definido no ME. Acontece que para aumentar celebração de contratos sem termo, o legislador bastou-se com uma fundamentação deficiente, sustentada num suposto incentivo, dirigido aos empregadores. A doutrina pronunciou-se, demonstrando que o TC viria a confirmar, uns meses mais tarde, que a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral⁴⁵, era in comportável.

Assim, entendeu **Garcia Pereira**, “*o despedimento deixa de ser uma última «ratio», apenas utilizável pelo empregador naquelas situações em que não existe qualquer outra alternativa que não seja a de promover a extinção do vínculo*”⁴⁶. Entendia-se, assim, à data, que a eliminação de tal requisito deveria ser aferida, segundo

⁴⁵ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, cit., pp. 903 e 917, entendeu que à eliminação do pressuposto da recolocação do trabalhador em posto de trabalho compatível, o legislado poderia ter eliminado o requisito da impossibilidade prática da subsistência do vínculo laboral.

⁴⁶ RAQUEL CABRAL FERREIRA *apud* ANTÓNIO GARCIA PEREIRA «As mais recentes alterações ao código do trabalho e a gravidade dos seus objetivos e implicações», *Questões Laborais*, n.º 44, 2014, p. 63

o autor **Romano Martinez**, Código do Trabalho Anotado/2013, “*em função da quebra de atividade do trabalhador e da sua justificação de subsistência na empresa*”. No mesmo sentido entendia **Furtado Martins**⁴⁷, que “*a impossibilidade de prossecução da relação de trabalho é associada à demonstração de um destes resultados, não sendo de exigir que o empregador comprove mais do que a verificação dos mesmos*”, questionando-se se as prioridades do legislador, era poupar os empregadores a sacrifícios.

Já à data, da mesma forma, **Monteiro Fernandes**, classificava tal situação como inconstitucional e incompatível com o disposto no art.º 53.º da CRP, em total discordância com a eliminação do referido requisito, em que “*o empregador tinha ao seu alcance solução ocupacional alternativa*”⁴⁸ e violaria “*a conceção legal de justa causa de despedimento, assente na ideia de inexigibilidade a verificação da inviabilidade prática da recolocação do trabalhador*”⁴⁹.

Apesar da recomendação exposta no ME, não pode o TC, ao contrário de **Furtado Martins**⁵⁰, considerar como “*razoável nem expectável*” que a norma em questão viesse a “*ser, em geral, interpretada no sentido de não ter sido eliminado o referido dever do empregador*”, conforme AC do TC n.º 602/2013.

O TC decidiu pela inconstitucionalidade da norma que eliminou o referido requisito. Assim, e na senda do que havia sido entendido pela doutrina, “*ao desobrigar o empregador da proposta de um posto e alternativo disponível, o novo regime lesa desnecessária e excessivamente o direito à segurança no emprego, sendo por isso, inconstitucional*”, na sequência da decisão da Lei 27/2014, na introdução, na al. d) do n.º 1 do art.º 375.º do CT, do requisito de obrigação de colocação do trabalhador noutro posto de trabalho.

A possibilidade de o trabalhador ser transferido para outro posto de trabalho disponível e compatível com a sua qualificação é um requisito que pode dar-lhe uma nova oportunidade de singrar na sua empresa e até de ser ainda mais produtivo do que, no seu antigo posto de trabalho, neste sentido **Rosário Palma Ramalho**, entende que

⁴⁷ FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, pp.369-386.

⁴⁸ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 34.

⁴⁹ MONTEIRO FERNANDES, *A reforma...*, cit., p. 567.

⁵⁰ FURTADO MARTINS, *Alterações ao regime do despedimento por extinção de posto de trabalho* -, *Revista de direito e de Estudos Sociais*, 2012, p. 182. “*a simples circunstância de a lei não mencionar este requisito não implica que seja lícito o despedimento realizado quando exista uma alternativa à cessação do contrato*”

“tem a óbvia utilidade de reaproveitar o trabalhador e impedir que ele entre numa situação de desemprego”⁵¹.

Contudo, a entidade patronal é a detentora dos meios de produção, sendo a principal responsável pela criação das condições objetivas e subjetivas de cumprimento ou não dos objetivos e conceitos que a entidade patronal determinou, conforme a este respeito os seguintes Acórdãos n.º 107/88 e n.º 64/91, que se desenvolverão mais adiante.

A eliminação do requisito aqui em discussão não trouxe algum tipo de vantagem ao regime, podendo contribuir para uma facilitação drástica dos despedimentos, *“numa lógica de medidas legislativas que têm por pressuposto ideológico a «banalização» do próprio desemprego”⁵²*

Nesta modalidade, despedimento por inaptidão, assenta que, o primeiro, e primordial, requisito é a *modificação substancial da prestação do trabalhador*. A norma do n.º 2 do art.º 375.º reproduz *ipsis verbis* as situações previstas para a classificação do regime normal de inadaptação, prevista no n.º 1 do art.º 374.º. Ora, julga-se que o legislador não tinha intenção, ao colocar o *“nomeadamente”* no n.º 2 do art.º 375.º, de deixar em aberto as hipóteses que poderiam consubstanciar a inaptidão.

Além disso, não se pode crer que o legislador tenha deliberadamente entregue ao empregador a concretização das causas de modificação substancial da prestação. Não parece, que o legislador tenha *“querido introduzir um conceito absolutamente indeterminado ou indefinido de inadaptação (...) em matéria constitucional tão sensível e delicada como a dos despedimentos”⁵³*. Ainda assim, a *modificação substancial* envolve o despedimento por inaptidão numa penumbra de incerteza, segundo o autor **Monteiro Fernandes**⁵⁴, que refere que a *“modificação da prestação de trabalho (...) pode tratar-se dos resultados de um processo de avaliação periódica do desempenho, ou da definição de certos níveis mínimos de rendimento do trabalho, ou ainda da instituição de sistemas de controlo de qualidade”*.

O autor **Júlio Gomes** levanta questões muito pertinentes, relativamente a esta avaliação comparativa, e com os quais se concorda, *“e se a produtividade apresentada pelo trabalhador for irregular, conhecendo picos e reduções, atender-se-á a uma*

⁵¹ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado ...*, cit., p. 903.

⁵² FURTADO MARTINS, *Alterações...*, cit., p. 169.

⁵³ Neste sentido JULIO GOMES, *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, 2012, p. 593.

⁵⁴ MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit., p. 516.

média? Além disso, parece que se compara a produtividade do trabalhador com aquela de que ele próprio foi capaz anteriormente, carecendo de relevância qualquer produtividade da empresa. Poderá assim, ao que parece, despedir-se por inadaptação um trabalhador que por hipótese ainda é mais produtivo que a produtividade média na sua seção ou unidade”⁵⁵. Também nos devemos interrogar sobre qual será o lapso temporal a ter em conta na referida avaliação comparativa.

Embora se concorde que o processo que conduz a um despedimento por inaptidão é rigoroso, “o novo regime (...) passa a ser mais exigente do ponto de vista procedimental, dando-se ao trabalhador a possibilidade de defesa, contestando a invocada redução de produtividade”, neste sentido **Romano Martinez**⁵⁶.

Ainda, que se queira acreditar que os empregadores se pautem pelo princípio de boa-fé e pela seriedade nas avaliações, crê-se que o legislador não ponderou a sobrepressão que tal medida iria criar nos trabalhadores, o seu desempenho e comportamento esta constantemente a ser observado, é um trabalhador pressionado. O legislador criou um sentimento de incerteza no mundo laboral e até colocou problemas discriminatórios em razão da “idade (...) que pode vir associada a limitações físicas ou psíquicas que influenciam a capacidade ou disponibilidade do trabalhador”, como ensina o autor **Júlio Gomes**⁵⁷.

Esta nova modalidade permite que as entidades empregadoras possam efetuar despedimentos discriminatórios e encapotado, em razão da idade, perante um legislador pressionado por uma económica estrangulada e dependente da aplicabilidade do ME para se obter apoio financeiro. Este conceito de despedimento está enfermo de uma subjetividade atroz capaz de permitir despedimentos ilícitos.

O legislador deixa nas mãos do empregador a obrigação que, este deve presumivelmente e de forma razoável conseguir identificar se a situação de inaptidão tem caráter definitivo, classificado por **Rosário Palma Ramalho** como “o requisito específico desta forma de despedimento por inadaptação”⁵⁸, não se vislumbra qual o alcance que o legislador pretendia atingir com o caráter definitivo, sendo impossível, em pleno, um empregador estabelecer assertivamente que a situação é de inaptidão permanente, ou até temporária, e muito menos classificar como caráter definitivo.

⁵⁵ JULIO GOMES, *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, 2012, p. 595.

⁵⁶ ROMANO MARTINEZ, *O Código...*, cit., p. 16.

⁵⁷ JULIO GOMES, *Direito ...*, cit., p. 390.

⁵⁸ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado ...*, cit., p. 916.

Podemos concluir que, antes da revisão de 2012, já subsistia “*a tensão interna do sistema*”, conforme defende **Monteiro Fernandes**⁵⁹, então, com a introdução do novo regime que se afastou da natureza objetiva e se aproximou do comportamento pessoal do trabalhador, tendo, assim, o legislador conseguido lançar uma verdadeira provocação à Constituição, em que o despedimento avalia “*exclusivamente com base em critérios subjetivos e unicamente dependentes do juízo da entidade empregadora*”, AC n.º 602/2013 – Conselheiro Pedro Manchete.

Para finalizar, a inserção no ordenamento jurídico português do despedimento por inadaptação mais não foi que a sujeição de um Estado sufocado financeiramente, que deixou à mercê de vontades externas, princípios basilares de segurança no emprego, e ainda, uma cessação de contrato de trabalho intrinsecamente relacionado com o trabalhador e com o seu modo de exercício das funções. O legislador deixou nas mãos do empregador um excelente mote de se poder desfazer dos seus trabalhadores, com pouco custo e burocracia. Acreditando-se que o despedimento por inadaptação seja de pouca aplicação ou discussão.

- **Acórdão do TC n.º 107/88, de 31 de Maio de 1988**

O acórdão n.º 107/88, surge na sequência de requerimento do Presidente da República a solicitar ao Tribunal a apreciação preventiva da constitucionalidade do n.º 2, do artigo 1.º, e das alíneas *a)*, *d)*, *f)* e *s)*, do artigo 2.º, do Decreto n.º 81/V, da Assembleia da República.

De acordo com a fundamentação do requerimento mencionada no texto do acórdão, a alínea *a)*, do artigo 2.º, do Decreto autorizava o Governo a alargar o conceito de justa causa para despedimento individual a factos, situações ou circunstâncias objetivas, que inviabilizavam a manutenção da relação laboral, e que estavam ligadas à aptidão do trabalhador ou fundadas em razões económicas, tecnológicas, estruturais ou de mercado relativas à empresa, estabelecimento ou serviço.

Incidindo sobre a delimitação do conceito de justa causa de despedimento, ou seja, sobra a admissibilidade de cessação do contrato de trabalho por justa causa não disciplinar, mas de natureza objetiva, o Tribunal Constitucional pronunciou-se pela sua natureza restrita, incluindo apenas as situações subjetivas, disciplinares, de comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tornasse imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

⁵⁹ RAQUEL CABRAL FERREIRA *apud* MONTEIRO FERNANDES, A “reforma” ..., p. 573, Questões Laborais, n.º 44, 2014, p. 80.

Ficou assim rejeitada a conceção de justa causa em sentido amplo, englobando também causas objetivas de despedimento, ficando afastada a inaptidão do trabalhador, que ainda que contivesse uma determinada referência pessoal, o Tribunal considerou que “a causa de despedimento não é justa, por se fundar em «razões objetivas» relacionadas com a diminuição da aptidão profissional adequada do trabalhador”.

Os argumentos aduzidos pelo subscrito **Raul Mateus** na sua declaração de voto levam-no a concluir que a Constituição recebeu um conceito amplo de justa causa, acusando a interpretação do artigo 53.º CRP levada a cabo pelo Tribunal de “extremista”, que “protege quase absolutamente a estabilidade no emprego e prejudica quase absolutamente o equilíbrio económico das empresas”.

Assim, o subscritor **Raul Mateus** considera que, na proposta submetida ao crivo do Tribunal Constitucional, nesse âmbito, não existia “qualquer restrição ilícita ao direito à segurança no emprego”, não ocorrendo qualquer violação do artigo 53.º nem do n.º 1, do artigo 59.º, da Constituição, “que se limita a garantir o direito ao trabalho”.

De outra banda, segundo declaração de outros subscritores, o tribunal apenas considerou inconstitucional o alargamento do conceito de justa causa de despedimento nos termos daquela proposta em particular.

Conforme declaração de voto destes subscritores, o Tribunal Constitucional “*não decidiu, porém, que não sejam constitucionalmente admissíveis despedimentos individuais com fundamento em «factos, situações ou circunstâncias objetivas» que inviabilizam a relação de trabalho*”, tendo deixado essa questão em aberto.

Mais acrescentam entender que os despedimentos individuais podem fundar-se em causa objetivas, ligadas à aptidão do trabalhador ou a motivos económicos, tecnológicos, estruturais ou de mercado relativos à empresa. Isto porque, na opinião destes subscritores⁶⁰, “o conceito constitucional de *justa causa de despedimento* é suscetível de cobrir esses «factos, situações ou circunstâncias objetivas»”.

As declarações de voto que vêm de se citar representam a tendência de encarar que o conceito de justa causa não se poderia considerar cingido aos despedimentos disciplinares, exclusivamente por culpa do trabalhador, tendo de abarcar também a possibilidade de o empregador se desvincular com fundamento em causas objetivas.

Em face do exposto se conclui que a posição patente neste douto acórdão estava longe de ser pacífica, razão pela qual a questão foi retomada logo em 1991.

⁶⁰ Declaração de voto subscrito por José Manuel Cardoso da Costa, Messias Bento e Armando Manuel Marques Guedes.

- **Acórdão do TC n.º 64/91, de 04 de Abril de 1991**

A questão da delimitação do conceito constitucional de justa causa, e a admissibilidade da existência de causas objetivas lícitas para fazer cessar o contrato de trabalho foram retomadas com o Decreto n.º 302/V, da Assembleia da República, referente à autorização legislativa, entre o mais, do regime da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador, prevista no seu n.º 6, artigo 2.º do DL.

Este Decreto surge após o Acordo Económico e social de 1990, tendo sido submetido a fiscalização do Tribunal Constitucional, por requerimento do Presidente da República e levando à prolação vertida no acórdão n.º 64/91 e 581/95, os quais vieram alargar consideravelmente o conceito de justa causa ao admitir o despedimento por justa causa objetiva desde que a mesma fosse razoável para um observador exterior.

Neste âmbito foi discutida a constitucionalidade de uma nova forma de cessação do contrato de trabalho, por causa objetiva e por iniciativa do empregador, o despedimento por inadaptação do trabalhador, em especial os aspetos do regime jurídico que constavam nas alíneas a) e c), do n.º 6, do artigo 2.º, do Decreto n.º 302/V.

O Tribunal pronunciou-se pela inconstitucionalidade de todas as normas do Decreto n.º 302/V, contudo, essa decisão deveu-se a ter considerado que havia sido violado o disposto na alínea d), n.º 2 do artigo 54º, e alínea a), n.º 2, do artigo 56º, da CRP, que consagram o direito de as comissões de trabalhadores e as associações sindicais serem ouvidas e participarem na elaboração da legislação do trabalho.

Relativamente ao conceito de justa causa em sentido amplo, abarcando causas objetivas e à nova forma de cessação do contrato por inadaptação do trabalhador, o duto acórdão pronunciou-se em sentido favorável. O Tribunal Constitucional “perfilha o entendimento de que não é constitucionalmente ilegítima esta nova figura de cessação de contrato de trabalho, nos precisos termos em que está regulada no decreto em apreciação”.

Em abono da constitucionalidade daquele deste instituto, são apresentados dois entendimentos.

Num primeiro entendimento, o argumento é a suscetibilidade de alargamento do conceito de justa causa, considerando que admite factos, situações ou circunstâncias objetivas como fundamento de cessação do contrato, não se encontrando limitada à noção de justa causa disciplinar.

Mesmo que não se admita que a Constituição reconhece um conceito amplo de justa causa de despedimento, agora num segundo entendimento, o Tribunal refere que,

ainda assim, se continuará a preconizar o juízo de legitimidade constitucional desta regulamentação da nova causa de despedimento.

Mesmo que, perfilhando a posição do Tribunal no acórdão n.º 107/88, se preencha o conceito constitucional de justa causa por referência aos argumentos históricos dos trabalhos preparatórios e à preocupação do legislador constituinte em afastar o despedimento por motivo atendível, o Tribunal refere agora que “deve entender-se que, ao lado da «justa causa» (disciplinar), a Constituição não vedou em absoluto ao legislador ordinário a consagração de certas causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal com base em motivos objetivos”.

Considera o Tribunal que já não se estará perante um despedimento com base em justa causa quando o contrato cessa pela causa objetiva de o trabalhador não se conseguir adaptar a uma alteração tecnológica do seu posto de trabalho que, não sendo por culpa do empregador e tornando praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral, justifica a sua caducidade.

Em abono da admissibilidade da nova forma de cessação do contrato, considerou o Tribunal que a impossibilidade objetiva que havia de justificar o despedimento individual por inadaptação às alterações ao posto de trabalho é análoga àquela que justifica a legitimidade constitucional dos despedimentos coletivos.

Não basta para tanto a mera conveniência da empresa, para a cessação do contrato ser constitucionalmente legítima, devendo verificar-se uma prática impossibilidade objetiva, devendo tais despedimentos ter uma regulamentação substantiva e processual autónoma em relação àqueles que têm lugar por justa causa disciplinar, assegurando as garantias dos trabalhadores, não podendo resultar nunca na possibilidade, ainda que oculta, de o empregador levar a cabo despedimentos arbitrários.

Depois de tecidas as considerações acerca da forma de cessação prevista, o Tribunal entende assim que:

“Ade-se, assim, concluir-se que não se mostram violados os artigos n.º 2, do artigo 18.º ou do artigo 53.º, da Constituição, visto que a cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador nos casos de introdução de modificações tecnológicas no posto de trabalho é ainda compatível com o princípio constitucional da *proibição dos despedimentos sem justa causa*, funcionando com *ultima ratio*, verificação de uma situação de impossibilidade objetiva, mostrando a regulamentação proposta que fica afastado o risco de *transfiguração* ou *desvirtuamento* do instituto, de forma

que a sua aplicação não permita, na prática, os despedimentos *imotivados* ou *ad mutum* ou com base na mera conveniência da empresa.”

4. 5. 13. 1 – O art.º 53.º da CRT e o Regime de Despedimento por Inadaptação

Consagrando a Constituição, no seu artigo 53.º, o princípio fundamental da segurança e estabilidade no emprego, o principal objetivo deste preceito constitucional é proteger os trabalhadores, habitualmente considerados como o contraente débil no vínculo laboral, contra os despedimentos arbitrários por iniciativa do empregador, sem a existência de um motivo justo, uma justa causa, ou mesmo sem que exista qualquer motivo.

Os trabalhadores têm direito a manter o seu emprego, não podendo de ele serem privados injustificadamente, por livre arbítrio do empregador, razão pela qual se proibem os despedimentos sem que exista uma justa causa para tal ação.

Na senda dos autores, **J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira**, salientamos que a segurança no emprego não concede ao trabalhador qualquer «direito real», qualquer direito de «propriedade social» sobre o seu posto de trabalho, mas sim uma limitação dos poderes do empregador, que não tem liberdade para despedir livremente os seus trabalhadores, estando obrigado a manter o vínculo laboral, salvo justa causa que permita a cessação.

Nos casos que a lei veio a admitir de cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador, estamos perante factos ligados à pessoa do trabalhador, e que implicam sempre alguma subjetividade, mas não são culposos, relacionando-se com as alterações introduzidas no posto de trabalho, em prol da competitividade da empresa e da produtividade dos seus trabalhadores.

O autor **Pedro Romano Martinez** considerava que a justa causa como pressuposto de cessação do contrato vinha evoluindo no sentido de uma restrição ao conceito, de forma a afastar as causas objetivas⁶¹. Ora, na atualidade, a nosso ver a tendência tem-se invertido, uma vez que, em face da proposta de lei n.º 46/XII, ainda que encoberta sobre a capa do despedimento por inadaptação, se está a criar uma nova causa objetiva de cessação da relação de trabalho.

⁶¹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *A justa causa de despedimento*, in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, p. 175.

Ainda assim, mesmo permitindo a cessação do contrato por causas objetivas, o nosso ordenamento jurídico é considerado restritivo, face aos seus congéneres europeus, como faz notar **Maria do Rosário Palma Ramalho**, afirmando que “relativamente à maior ou menor facilidade de operar a cessação do contrato por iniciativa do empregador, é reconhecido que o sistema jurídico português se encontra entre aqueles que mais fortemente tutelam a posição dos trabalhadores”⁶².

Já **Bernardo da Gama Lobo Xavier** desde cedo pugnou por um conceito amplo de justa causa, sendo um instituto antigo e “sempre nele se compreenderam variadíssimas circunstâncias objetivas, que nada tinham a ver com a culpa do trabalhador ou com a disciplina na empresa”⁶³.

A propósito da conformação legislativa do conceito de justa causa se pronunciaram **J.J. Gomes Canotilho** e **Jorge Leite**, no sentido de que “alargar o conceito de justa causa a situações *caracterizadas e qualitativamente distintas* das que integram caracteristicamente esse conceito normativo, traduzir-se-ia numa porta aberta para o esvaziamento ou intolerável estreitamento do âmbito de proteção do direito à segurança no emprego”⁶⁴.

4. 5. 14 – Relações Entre Fontes de Regulação

A Lei em apreço no seu art.º 7.º “Relações entre fontes de regulação”, “vem declarar nulas as disposições de IRCT celebradas antes da entrada em vigor da presente lei...” vem reduzir as condições de trabalho validamente acordadas nas convenções coletivas em vigor, atentando contra o princípio da proteção da confiança e da democracia, isto é, o art.º 7.º da Lei, ao declarar nulas ou a reduzir as condições de trabalho validamente acordadas nas convenções coletivas em vigor, viola o artigo 2.º da CRP, na medida em que atenta contra o princípio da proteção da confiança resultante da tutela da segurança jurídica, ambas inseparáveis na realização do princípio do Estado de direito democrático.

⁶² MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Insegurança ou diminuição do emprego? A rigidez do sistema jurídico português em matéria de cessação do contrato de trabalho e de trabalho atípico*, in X Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho – Anais, Almedina, Coimbra, 1999, p. 97.

⁶³ BERNARDO DA GAMA XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, p. 730.

⁶⁴ J. J. GOMES CANOTILHO e JORGE LEITE, *A Inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos*, p. 536.

Neste contexto, o Tribunal Constitucional reconheceu, “o objetivo globalmente subjacente ao regime do art.º 7.º é o de assegurar a efetividade e uniformidade das alterações legislativas, impedindo a sobrevivência, ao lado do novo regime legal, de regimes mais favoráveis coletivamente contratualizados”.

Ora, o objetivo desta norma foi o de neutralizar a eficácia de disposições de IRCT, celebrados antes da entrada em vigor do diploma, para o autor **Monteiro Fernandes**, o objetivo foi o de destruir cláusulas mais favoráveis dando-se agora margem para uma negociação coletiva com os sindicatos debilitados e o emprego galopante que dificilmente proporcionará resultados muito favoráveis para os trabalhadores⁶⁵. Lançando o legislador mão dos conceitos de *nulidade* e de *suspensão* resultando na cessação, a título definitivo, da eficácia das disposições afetadas; e de *redução* resultando numa ineficácia meramente transitória. Para a autora **Maria do Rosário Palma Ramalho**, crê que, o objetivo a solução é tecnicamente incorreto, pois, a propósito da cominação da nulidade das cláusulas de IRCT, há que ter em conta que a alteração do regime legal é posterior à celebração dos instrumentos visados. Não se tratando de um vício originário, teria sido mais correto recorrer à caducidade, fundada na impossibilidade legal superveniente do respetivo conteúdo⁶⁶.

Assim sendo, entendeu o “Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 - Processo n.º 531/12, na redação da lei n.º 23/2012, de 25/06”, proferir inconstitucionalidade da norma supra referida, fundamentando-se no Ac. TC n.º 338/2010, de 22 de Setembro de 2010, que declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do n.º 1, do art.º 356.º, - “Instrução”, ... “nota de culpa”..., do CT, por considerar violação dos princípios do contraditório, do direito da defesa e da segurança no emprego, previstas no n.º 10 do art.º 32.º da CRP, “Nos processos de contraordenação, bem como em quaisquer processos sancionatórios, são assegurados ao arguido os direitos de audiência e defesa”. E do art.º 53.º da CRP, “Segurança no emprego”, “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

É uma das principais alterações da cessação do contrato de trabalho no que diz respeito ao despedimento imputável ao trabalhador, conhecido por despedimento por justa causa. A norma dispõe que “cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias

⁶⁵ MONTEIRO FERNANDES, A “reforma laboral” ..., cit., p. 558.

⁶⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II: Situações laborais individuais*, 5.ª ed., Coimbra, Almedina, 2014.

requeridas na resposta à nota de culpa”. Este não foi o entendimento do TC, que declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma em questão. O TC, entendeu que o processo disciplinar laboral constitui um dos processos sancionatórios que se encontra abrangido pela previsão da norma fundamental prevista no n.º 10 do art.º 32 CRP. Neste pressuposto, a redação do n.º 1 do art.º 356.º CT/2009 torna o processo disciplinar facultativo. (Ac. TC n.º 338/2010).

Por seu turno, o art.º 7.º da Lei n.º 23/2012 teria impacto nos Acordos de Empresas, se o acórdão em apreço não viesse a declarar a inconstitucionalidade da norma, tirou eficácia à norma tornando-a nula. Porque se assim não fosse, esta norma, teria eficácia nos Acordos das Empresas.

Porquanto exista uma convenção aplicável, que não foi denunciada, seria uma perda de direitos e regalias convencionalmente acordados. Estando os Acordos de Empresas em vigor todas as suas cláusulas têm de ser respeitadas. Isto é, a eficácia normativa dos Acordos de Empresas manter-se-á incorporada aos contratos de trabalho celebrados na sua vigência, ou seja, “o seu a seu dono”. Pois, negar esta autonomia, é negar o direito à contratação coletiva, conforme o elencado, respetivamente, nos ns.º 3 e 4 do art.º 56.º da CRP, “Direitos das associações sindicais e contratação coletiva”, “Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei”; e “A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas.” “No entanto, os ns.º 3 e 4 do artigo 56.º da CRP presta-se a algumas dúvidas interpretativas quando refere que o direito de contratação coletiva é garantido por lei e que esta deve regular a eficácia das normas coletivamente acordadas”⁶⁷.

Sendo um direito fundamental que integra os direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, aplica-se ao direito de contratação coletiva o regime do artigo 18.º da Constituição, por força do artigo 17.º, e do n.º 2 do artigo 18.º faz depender a limitação ou restrição de direitos, liberdades e garantias de expressa previsão constitucional e da observância dos requisitos da necessidade, adequação e proporcionalidade, devendo as restrições e limitações confinarem-se ao mínimo requerido para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

⁶⁷ ANA TERESA RIBEIRO, *O art.º 7º da Lei n.º 23/2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013*, Questões Laborais n.º 43, p. 215.

A determinação do núcleo essencial no caso do direito de contratação coletiva, só pode resultar dos artigos 58.º e 59.º da Constituição, devendo reconhecer-se a estes preceitos a função de delimitar o núcleo duro, lógico, de matérias que se reportam às relações laborais e que constituirão por isso o objeto próprio das convenções coletivas.

Assim, ao declarar nulas ou ao reduzir as condições previstas nas convenções coletivas, é violado também o princípio da autonomia coletiva. Esquecendo que as condições de trabalho previstas nas convenções coletivas consubstanciam um equilíbrio, nomeadamente com as retribuições acordadas, opta claramente pelos interesses de uma das partes, o patronato, com significativo prejuízo para os trabalhadores.

Assim sendo, no que respeita à remuneração do trabalho suplementar é manifesto que o Governo só promove, por um lado, o lucro da entidade patronal, que passa a pagar menos pelo mesmo trabalho, e, por outro lado, empobrece o trabalhador que passa a receber menos pelo mesmo trabalho.

Acresce ainda que, a revogação de cláusulas de contratação coletiva por lei imperativa, constituindo uma limitação da liberdade negocial, e logo uma restrição do direito fundamental de contratação coletiva, teria de obedecer aos princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade conforme o n.º 2 do artigo 18.º, da Constituição.

Finalmente, significa este pressuposto que a eficácia normativa das convenções manter-se-á incorporada nos contratos de trabalho celebrados na sua vigência. Tal não é, manifestamente o caso, todos os contratos de trabalho que incorporem cláusulas de convenções coletivas que se enquadrem no artigo 7º da Lei, serão considerados nulos quanto às matérias previstas na Lei, bem como as próprias convenções coletivas que resultaram da autonomia das partes, «*fundamento da contratação coletiva*». Negar essa autonomia, estabelecendo por lei a nulidade das cláusulas livremente negociadas, é, no fim, negar o direito à contratação coletiva.

Por conseguinte, além de previsão constitucional, pese embora, verificada noutros ordenamentos internacionais, o direito de contratação coletiva goza ainda de consagração ao nível do Direito Internacional e do Direito da União Europeia. Assim, o artigo 4.º, “*Se necessário, deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de convenções coletivas entre patrões e organizações de patrões, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular por este meio as condições de emprego*”, da Convenção n.º 98

da OIT, de 1949, sobre a *Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva*, impõe aos Estados signatários, entre os quais Portugal, a adoção das medidas necessárias, em função das condições nacionais, para encorajar e promover a negociação coletiva como meio de regulação das condições de trabalho.

Mas por seu turno, ao nível do Direito da União Europeia, cabe salientar no artigo 28.º, “o Direito de negociação e de ação coletiva”. “os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respetivas organizações, têm, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve”, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, diploma que passou a revestir valor juridicamente vinculativo por força do Tratado de Lisboa, conforme n.º 1 do artigo 6.º do TUE, “A União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados”, onde consta o direito de os trabalhadores, os empregadores e as respetivas organizações negociarem e celebrarem convenções coletivas, veja-se o artigo 11.º “Liberdade de associação e negociação coletiva”. “Os empregadores e os trabalhadores da Comunidade Europeia têm o direito de se associar livremente com vista a constituir organizações profissionais ou sindicais da sua escolha para a defesa dos seus interesses económicos e sociais. Todos os empregadores e todos os trabalhadores têm a liberdade de aderir ou não aderir a essas organizações, sem que tal lhes acarrete qualquer prejuízo pessoal ou profissional”, da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

4. 5. 14. 1 – Análise do Artigo 7.º da Lei 23/2012

N.º 1, do artigo 7.º:

Por assim dizer, esta norma determinou a nulidade de cláusulas de IRCT que previssem montantes de compensação por despedimento coletivo, pese embora, esta norma tenha sido revogada com a Lei 69/2013, 30 de agosto, e de compensações acima dos estabelecidos no CT, ou em montantes superiores aos valores e critérios de

compensação por cessação de contrato de trabalho, contidos na norma do artigo 6.º da respetiva Lei.

Por conseguinte, o Tribunal Constitucional começou por salientar que esta norma se incluía na matéria da cessação do contrato de trabalho, conforme a imperatividade prevista no artigo 339.º CT, logo não se podendo afastar as disposições por IRCT, salvo as exceções de definição de indemnização e os próprios valores das indemnizações. Por outro lado, as compensações previstas para o despedimento coletivo passaram de um valor mínimo para um valor máximo, entendimento seguido pelo autor **Pedro Romano Martinez**.

Esta alteração não excluía a contratação coletiva em matéria das compensações, isto é, não causava por esse motivo uma verdadeira restrição ao direito de contratação coletiva. Acrescentando ainda o tribunal que, os requisitos do artigo 18.º “Força Jurídica”, da CRP, sempre estariam preenchidos, pois a solução contida na norma justifica-se pelo objetivo de assegurar a aplicação uniforme do regime legal, igualando as compensações. Assim, que a afetação da futura celebração de IRCT seja equiparável à interferência junto de convenções já em vigor. Uma convenção em aplicação gera um sentimento de confiança e um conjunto de expectativas que não existem relativamente a uma ainda por celebrar. Pois que, um aspeto basilar da negociação, dada a sua natureza e forma de exercício, é o que o produto negocial vincule as partes até ao termo que estas tiverem acordado, não devendo estar sujeitas a ingerências na vigência ou no teor do compromisso que assumiram⁶⁸.

⁶⁸ “Conforme refere a Conselheira **Catarina Sarmiento e Castro**, no seu voto de vencido, um direito de contratação coletiva útil requer que o legislador se comporte de um modo que gere e alimente as expectativas fundadas na continuidade da vinculação resultante dos IRCT pelo tempo convencionado, permitindo que aqueles que os adotam possam contar consigo para a conformação da sua vida durante esse período. *A confiança faz parte da negociação*.

Similarmente, o Conselheiro **Joaquim Sousa Ribeiro**, no seu voto de vencido, entendeu que, ao invés da perspetiva adotada pelo TC, a questão de fundo não se prendia com a imperatividade ou não das matérias abrangidas, ou com a sua pertinência à reserva de contratação coletiva. Para si, o aspeto fulcral residiu na cessação ou suspensão da eficácia do produto do anterior exercício da autonomia coletiva. E, desta forma, entendeu que as normas em apreço atacavam o conteúdo essencial do direito de contratação coletiva, pois colocar os efeitos vinculativos de uma CCT, constituída de forma válida ao momento da sua celebração, sob uma espécie de condição resolutiva imprópria, de livre revogação por lei posterior, é destruir a garantia institucional que o reconhecimento constitucional do direito à contratação coletiva submete”. ANA TERESA RIBEIRO, *O art.º 7º da Lei n.º 23/2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013*, Questões Laborais n.º 43, pp. 220 e 221.

N.º 2 e 3, do artigo 7.º:

Ora, o trabalho suplementar realizado em dia útil, de descanso semanal complementar ou feriado dava direito a um descanso compensatório remunerado a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. Com a entrada da Lei em vigor, eliminou-se este descanso compensatório, cominando o n.º 2 do artigo 7.º com a nulidade, isto é, serve-se da nulidade das disposições de IRCT que previssessem o descanso compensatório, ameaçando também com “nulidade” os contratos de trabalho em vigor que regulam esse descanso compensatório.

Por sua vez, o n.º 3, do artigo 7.º foi criado em consonância com a eliminação da majoração legal, que antes vinha previsto no n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho. Este n.º 3 veio, determinar, recorrer à redução em montante equivalente até três dias, das majorações do período anual de férias previstas em disposições de IRCT.

Ao passo que, analisados estes preceitos à luz dos requisitos dos ns.º 2 e 3 do artigo 18.º da CRP, entendendo o Tribunal Constitucional que, o princípio da proporcionalidade não estava a ser respeitado em face dos fins pretendidos. Porquanto, as partes outorgantes voltassem a negociar sobre estas matérias, estipulando cláusulas com o mesmo teor, após a nulidade/redução das disposições atingidas, declarando o Tribunal Constitucional, após verificação destas conformidades, a inconstitucionalidade das normas.

N.º 4, do artigo 7.º:

“Esta disposição, por seu turno, veio no seguimento da redução dos custos associados à prestação de trabalho suplementar e de trabalho normal prestado em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, bem como ao descanso compensatório devido por esta última prestação, e cujo regime se encontra plasmado nos artigos 268.º e 269.º do Código do Trabalho”. Procedendo-se a uma redução, para metade, da retribuição destas prestações, e do descanso compensatório.

Neste contexto, o n.º 4 da Lei 7, determinou a suspensão das disposições de IRCT que versassem sobre estas matérias e que, nomeadamente, determinassem montantes superiores aos previstos no Código do Trabalho:

- A al. a) do n.º 4, refere expressamente que suspende as cláusulas que estabeleçam montantes superiores a título de trabalho suplementar;

- A al. b), refere as cláusulas que disponham sobre a retribuição por trabalho normal prestado em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, bem como ao descanso compensatório devido por esta última prestação, não alude à questão dos valores, parecendo que, independentemente de estabelecerem valores superiores ou inferiores ao Código do Trabalho, devendo ser suspensas.

De acordo com estas suspensões, manifestam-se dúvidas quanto ao tempo da sua aplicação e opiniões com pontos de vista diferentes na doutrina. Tendo, por sua vez, o tribunal manifestado inclinação para a duração de um período de dois anos e entendendo assim que, o n.º 4 não contraria a natureza fundamental do direito de contratação coletiva. Os valores devidos por estas prestações serão fixados na lei, daqui resultando uma imperatividade absoluta, mas temporária.

Pese embora, esta norma se situo no domínio da remuneração e do valor do trabalho. O tribunal considerou respeitado os requisitos do artigo n.º 18.º, na medida em que os pressupostos foram adequados para a prossecução dos objetivos visados, pois, suspendendo, por dois anos, a possibilidade de os outorgantes negociarem sobre estas matérias, pelo que esta medida é adequada aos fins propostos.

“ ..., pois o Tribunal devia ter passado a norma crivo de todas as vertentes do princípio da proporcionalidade, e não apenas da adequação. E cremos que se o tivesse feito teria acabado por declarara a sua inconstitucionalidade com força obrigatória geral”. ..., o Tribunal Constitucional deveria ainda ter procurado averiguar quanto ao respeito pelo conteúdo essencial do direito, outro aspeto que, no nosso entender, implicaria uma opção pela inconstitucionalidade da medida ”⁶⁹. (Ana Teresa Ribeiro).

N.º 5, do artigo 7.º:

Neste quadro, no n.º 5, encontra-se prevista a redução das cláusulas afetadas pelo n.º 4, tendo em conta de os seus outorgantes não procederem à respetiva revisão até ao fim do prazo de suspensão.

Assim sendo, o Tribunal considerou que esta norma interferia no equilíbrio alcançado pelas partes e que modelava os conteúdos. Por outro lado, operando a

⁶⁹ ANA TERESA RIBEIRO, *O art.º 7º da Lei n.º 23/2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013*, Questões Laborais n.º 43, p. 226.

redução nada impediria as partes que renegociassem as cláusulas, estabelecendo regimes até mais favoráveis do que os vigentes antes da suspensão, declarando a inconstitucionalidade da norma. A autora **Maria do Rosário Palma Ramalho**, “entendeu que era precisamente o seu cariz subsidiário que preludia a sua inconstitucionalidade (para além dos objetivos a estas medidas e ao seu cariz temporário), não obstante a sua natureza instrutiva”⁷⁰.

Podemos concluir que, o Tribunal Constitucional entendeu que o período de vigência das convenções é limitado no tempo, sendo igualmente vedadas as cláusulas de duração infinita, eternas, permitindo concluir pela prevalência dos interesses públicos em detrimento dos particulares na manutenção dos IRCT.

Por outro lado, é precisamente, a natureza temporal limitada das Convenções Coletivas de Trabalho que leva a que os trabalhadores e os empregadores estejam a contar, pelo menos durante este período, com a vigência de todas as suas cláusulas, é um momento de garantia e segurança. Ao passo que, o prazo curto de vigência das convenções depõe manifestamente em sentido contrario ao alegado pelo Tribunal Constitucional.

Neste contexto, o Tribunal Constitucional deveria ter procedido a uma análise mais detalhada da conformidade das medidas com o princípio da proporcionalidade. Com efeito, o princípio da proporcionalidade é, na prática, o parâmetro mais importante na operação das leis restritivas de Direitos, Liberdades e Garantias. No entanto, o Tribunal Constitucional entendeu que os tais fins justificavam as medidas, e tendo apenas censurado aquelas que não eram suficientemente eficazes, tendo dado por adquiridas as justificações apresentadas pelo Governo na Exposição de Motivos da Proposta de Lei.

Assim sendo, olhando a todas as vertentes do princípio da proporcionalidade, não formamos a convicção de que as soluções contidas nos ns.º 1 a 4 do artigo 7.º da lei 23/2012, sejam adequadas, necessárias e proporcionassem sentido estrito.

Todavia, em todo o caso, tendo havido quatro votos de vencido, foi defendida a inconstitucionalidade de todo o preceito, sendo os votos apresentados pelos Conselheiros, **Catarina Sarmento e Castro, Maria José Rangel Mesquita, Carlos Fernandes Cadilha e Joaquim Sousa Ribeiro**. “Alicerçaram a sua discordância no facto de entenderem que o artigo 7.º atentava conta o princípio da confiança, violando,

⁷⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALAMA RAMALHO, (ob. cit., p. 505).

igualmente, as expetativas criadas pelos IRCT atingidos, sem que houvessem sido invocadas justificações suficientemente fortes para o efeito, ou, ainda, por entenderem não terem sido observados os requisitos do Artigo 18.º da CRP, em particular o princípio da proporcionalidade.”⁷¹

E, cinco votos de vencido onde se propagou, precisamente, pela validade de todo o artigo, sendo os votos vencidos apresentados pelos Conselheiros, **Maria João Antunes, Maria De Fátima Mata-Mouros, Cunha Barbosa, Ana Maria Guerra Martins e Fernando Vaz Ventura**. “Nestas declarações, defendem que o artigo 7.º não atacava a reserva de convenção coletiva, implementando medidas justificadas, proporcionais e idóneas em face dos objetivos pretendidos, além de nos encontrarmos em matéria sujeita à margem de apreciação do legislador e de as finalidades por ele visadas serem suficientemente relevantes para justificarem este tipo de restrições.”⁷²

Também a doutrina não encarou este preceito de forma unânime. “Embora reconhecendo que o direito de contratação coletiva é afetado, criticando, ainda, a técnica legislativa empregue, **Luís Gonçalves e Maria Rosário Ramalho** não consideraram que o preceito em questão seja inconstitucional, antes salientando que o seu intento foi o de assegurar a eficiência das medidas adotadas pela Lei n.º 23/2012 e que constam do Memorando de Entendimento, justificando-se, por isso, em face dos interesses “em jogo”. No mesmo sentido, **Nunes De Carvalho**, salienta a adequação do art.º 7.º aos fins do legislador, entendendo, até, que esta medida pode funcionar como um estímulo à negociação coletiva. O Autor apenas apresenta dúvidas relativamente ao n.º 5, por entender, tal como o TC, que opera uma modelação legal de conteúdos contratuais, interferindo diretamente no equilíbrio alcançado pelas partes”⁷³.

“Por fim, parece-nos também relevante, salientar a atitude contraditória do legislador que apenas parece interessado em promover a contratação coletiva quando esta produz os resultados pretendidos, não tendo qualquer pejo em atropelar esta mesma autonomia quanto tais intentos não sejam alcançados”⁷⁴, segundo o autor **Júlio Gomes**.

⁷¹ *Questão Laborais n.º 43*, p. 230.

⁷² *Idem, ibidem*.

⁷³ ANA TERESA RIBEIRO *apud* LUÍS GONÇALVES SILVA, «Anot. ao art.º 7.º da Lei n.º 23/2013, in **Pedro Romano Martínez et al.**, *Código do Trabalho anotado*, 9.ª ed., Coimbra, Almedina, 2013, p. 95»; MARIA ROSÁRIO RAMALHO, «*Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações laborais individuais*, 4.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012, p. 505» e NUNES DE CARVALHO, *Questões Laborais n.º 43*, pp. 230 e 231

⁷⁴ JUÚLIO GOMES, *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho*, *ROA*, 2012, ano 72, p. 607.

4. 6 - Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

Procede à *quarta alteração* ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto.

A Lei estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

No atual regime das leis supra verificam-se os seguintes requisitos:

- Requisitos de admissão de menor a prestar trabalho no tocante à escolaridade obrigatória; concluído a escolaridade obrigatória, ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação;
- Contrato de trabalho a termo de muita curta duração, prazo inicial de 15 dias; 70 dias, no mesmo ano civil, de duração total do contrato com mesmo empregador; e
- Contrato de trabalho em Comissão de Serviço, por IRCT este regime pode ser aplicado também a funções de chefia sendo aplicável ao exercício de novas funções de chefia com início após a entrada em vigor do presente diploma.

4. 7 - Lei n.º 69/2013 de 30 de Agosto

A presente Lei n.º 69/2013 de 30 de Agosto, procede à *quinta alteração*, ao Código do Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

Cumprido, salientar que, a lei supra no seu **art.º 2.º**, *Alteração ao Código do Trabalho*, nos seguintes arts.º: al. m) n.º 3, art.º 106.º; n.º 5, art.º 127.º; n.º 2, ficando o n.º 3 com a redação do anterior n.º 2, art.º 190.º; n.º 7, art.º 191.º; al. c) n.º 2, art.º 192.º; n.º 2, art.º 344.º; als. e b) n.º 4, n.º 5 e 6, art.º 345.º; ns.º 1, 3, 4, 5, 6 e 7, art.º 366.º. No **art.º 3.º**, *Trabalho temporário*, da Lei 69/2013 e para efeito do disposto nos arts.º 190.º e 191.º do CT, consideram novos contratos de trabalho os celebrados após a entrada em vigor da presente lei. Por conseguinte, no **art.º 4.º**, da presente lei, *Alteração à Lei n.º 23/20012, de 25 de junho* passando, o art.º 10 da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, a ter nova redação, eliminam-se 4 feriados (Corpo de Deus; 05 de outubro; 1 de novembro e 1 de dezembro), resultante da alteração efetuada pela presente lei ao n.º 1 do art.º 234.º do CT.

Neste quadro, a alteração mais relevante nesta lei passa pela compensação em caso de despedimento coletivo, tratando-se de novos contratos, em vez do correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Com a nova redação da Lei 69/2013, a compensação passa a corresponder a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Todavia, o **art.º 5.º**, estabelece um *Regime transitório em caso de cessão de contrato de trabalho sem termo*.

- Subl. i), al. c), n.º 1, **art.º 5.º** - *a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato.*

Neste caso, esta subalínea, respeita ao cálculo da compensação prevista no n.º 1 do art.º 366.º quanto a contratos iniciados antes de 1/11/2011, no período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013, sendo que as alíneas a) e b) deste número estabelecem as regras de cálculo quanto ao período de duração do contrato desde o seu início até 31/10/2012, salário e diuturnidades por cada ano completo de duração, calculando-se a fração de ano proporcionalmente, e de 01/11/2012 a 30/09/2013, 20 dias de retribuição e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado.

Assim sendo, os primeiros anos de duração de contrato já se encontram regulados, podem ser três ou dez anos, tudo dependendo da data de início da relação laboral. Se bem que estes *três primeiros anos de duração do contrato* já se encontram regulados.

Nos casos, de Contratos de Trabalho que, a 01.10.2013 tenham atingido 3 anos de antiguidade a regra para os Contrato iniciados em 01.10.2010 seriam a de que, nos primeiros anos vigentes a compensação calculada por referência a 18 dias de retribuição base e diuturnidades. Nos anos subsequentes a compensação calculada por referência a 12 dias de retribuição base e diuturnidades.

Pese embora, respeitante à proposta de Lei 120/XII (2.ª GOV), consta a menção ao Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, celebrado a 18/01/2012, no âmbito do qual o Governo e os Parceiros Sociais acordaram em estabelecer que, *a partir de 01/11/2012, a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho será alinhada com a média da União Europeia, sem prejuízo das expectativas dos trabalhadores até esse momento.*

Ora, esta intenção não se coaduna com as hipóteses assinaladas, por seu turno pode-se entender por admissível a seguinte interpretação do art.º 5.º, n.º 1 da Lei 69/2013, de 30 de Agosto:

a) Contratos celebrados antes de 01/10/2010.

Do início da sua vigência até 31/10/2012: compensação corresponde a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou calculado proporcionalmente em caso de fração de ano; de 01/11/2012 a 30/09/2013: compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente, uma vez que este período terá a duração máxima de 11 meses; de 01/10/2013 em diante: compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

b) Contratos celebrados de 02/10/2010 a 01/11/2011

Do início da sua vigência até 31/10/2012: compensação corresponde a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou calculado proporcionalmente em caso de fração de ano; de 01/11/2012 a 30/09/2013: compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente, uma vez que este período terá a duração máxima de 11 meses; de 01/10/2013 a 30/09/2016: compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; de 01/10/2016 em diante: compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- N.º 3 do **art.º 5.º** - *Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela lei, é calculada do seguinte modo:*

Assim, e pelos motivos mais à frente assinalados no número 2 do artigo 6 da Lei 69/2013, de 30 de Agosto, com as necessárias adaptações, nomeadamente no que respeita às alterações, aditamento e revogação ao Código do Trabalho efetuados pelas Leis 53/2011 e 23/2012, entendendo-se que a interpretação do regime em apreço poderá ser o de um regime transitório de cálculo de compensação prevista no número 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho respeitante a contratos de trabalho iniciados depois de 01/11/2011 e até 30/09/2013:

1. Do início da sua vigência até 30/09/2013: compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou calculado proporcionalmente em caso de fração de ano.

2. De 01/10/2013 a 30/09/2016: compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

3. De 01/10/2016 em diante: compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

- Subl. iii), al. b), n.º 3, **art.º 5.º** - *“o disposto na sublinha i) aplica-se nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.”*

Ora, assim sendo, só podemos estar perante a regulação de contratos que, no máximo, entre o dia 01/11/2011 e 01/10/2013, tenham durado um ano e onze meses, inevitavelmente menos de 3 anos, aplicando-se, então, a todos os contratos de trabalho objeto desta regulação, conforme a referida subalínea i), que se encontrasse prevista no n.º 1 do art.º 366.º do CT, em caso de Cessação de Contrato de Trabalho celebrado depois de 01.11.2011 e até 30.09.2013.

Por conseguinte, a utilidade desta norma é somente dizer o que já foi dito, estamos perante uma norma inócua, que nada acrescenta ao regime em análise, pois não haveria possibilidade de não ser aplicada aos contratos que tenham sido celebrados após 01/11/2011 e até 30/09/2013.

A lei mantém os limites globais de compensação que resultam da aplicação das 12 (doze) vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, com ressalva dos direitos adquiridos nos termos agora definidos.

O disposto no **art.º 6.º** da Lei 69/2013, estabelece um *Regime Transitório em caso de Cessação de Contrato de Trabalho a Termo e Contrato de Trabalho Temporário*.

- Alinha a), n.º 1, **art.º 6.º** - *“Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, alterada pela Lei 23/2012, de 25 de Junho, ou de contrato de trabalho temporário, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo*

366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo: a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou é calculado proporcionalmente em caso de fraco o de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.”

Assim, verifica-se que o legislador determina que a compensação a pagar caso o empregador faça operar a caducidade de um contrato de trabalho a termo iniciado antes de 01/11/2011 será, desde o seu início até 30/10/2012, de 3 dias de retribuição por cada mês de duração, caso a sua duração total não tenha atingido seis meses.

Resta saber se o legislador quis tomar partido na querela doutrinal, em que havia quem defendesse que o art.º 388.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003, - *A caducidade de contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses*, o art.º 344.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2009, na redação vigente antes da alteração introduzida pela Lei 23/2012, de 25 de Junho, *Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente* queriam de facto significar que, independentemente da duração total do Contrato de Trabalho a Termo, a compensação a pagar ao trabalhador deveria ser de 3 dias de retribuição nos primeiros 6 meses, e 2 dias de retribuição nos restantes. Esta previsão apenas se apresenta juridicamente relevante caso a compensação de 3 dias de retribuição por cada mês de duração do contrato se aplique aos seis primeiros meses de duração do contrato.

Todavia, a redação da norma, não permite que se alcance aquela conclusão. Agora não restam dúvidas de que o facto que determina a fórmula de cálculo da compensação é o da duração total do contrato, afastando a hipótese de a compensação ser superior nos primeiros seis meses de vigência da lei, e inferior (2 dias de retribuição) nos meses subsequentes.

- Subl. i), al. c), n. ° 1, **art. ° 6. °** - *A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*

Neste caso, estamos a falar de contratos cujo início pode ter ocorrido a partir de 01/07/2010, isto face à possibilidade de renovação extraordinária prevista na Lei 03/2012, de 10 de janeiro, e que podem vir a perdurar até 31/12/2014.

Ora, só em 25 de junho de 2012 é que estes contratos de trabalho viram ser alteradas as fórmulas de cálculo de compensação, v.g. Lei 23/2012, de 25 de junho, art.º 6.º, n.º 2, alteração essa que salvaguardava o período de duração do contrato até 31/10/2012.

Assim, se é pretensão da Lei ora em análise não prejudicar as expectativas dos trabalhadores criadas e estabelecidas até 01/11/2012, não é possível aceitar outra interpretação da subalínea em referência senão aquela que conduza às seguintes conclusões:

a) Contratos de trabalho a termo celebrados antes de 01/10/2010:

1. Do início da sua vigência até 31/10/2012: compensação corresponde a dois dias de retribuição por cada mês de duração do contrato, o cálculo será proporcional em caso de fração de mês;
2. De 01/11/2012 a 30/09/2013: compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente (uma vez que este período terá a duração máxima de 11 meses);
3. De 01/10/2013 em diante: compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

b) Contratos celebrados de 02/10/2010 a 01/11/2011:

1. Do início da sua vigência até 31/10/2012: compensação corresponde a dois dias de retribuição por cada mês de duração do contrato, o cálculo será proporcional em caso de fração de mês;
2. De 01/11/2012 a 30/09/2013: compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente, uma vez que este período terá a duração máxima de 11 meses;

3. De 01/10/2013 a 30/09/2016: compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, circunstância hipotética, face ao limite de duração máxima dos contratos de trabalho a termo;
4. De 01/10/2016 em diante: compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, circunstância hipotética, face ao limite de duração máxima dos contratos de trabalho a termo.
 - N.º 2, art.º 6.º - *Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, inclusive, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:*

O regime do cálculo da compensação nos contratos de trabalho iniciados depois de 01/11/2011 e até 30/09/2013 apresenta-se, ainda mais complexo, pelos motivos que se passam a expor.

Parece claro o que resulta da regra de cálculo de compensação expressa na al. a) deste n.º 2. Mas já não é nada transparente o regime que resulta da al. b) e das subl.i) e ii). Neste último caso em apreço, apenas se fala em situações jurídicas criadas e celebradas após 18/01/2012. Podemos defender que esta subalínea i) revoga a alínea a), uma vez que os três primeiros anos de duração dos contratos iniciados após 01/11/2011 serão sempre consumidos pela previsão da subalínea i) da alínea b).

Podemos argumentar que, o legislador criou a subl. iii) que não tem qualquer hipótese fáctica de ser aplicável; no corpo da al. b) refere aquele início temporal, o facto é que a sua subl. faz dele tabua rasa, e refere-se claramente aos três *primeiros anos de duração do contrato*, e estes só podem ser os três anos subsequentes ao seu início.

Assim sendo, então o regime transitório respeitante a contratos de trabalho a termo iniciados depois de 01/11/2011 e até 30/09/2013:

1. Do início da sua vigência até 30/09/2013: compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou calculado proporcionalmente em caso de fração de ano.

2. De 01/10/2013 a 30/09/2016: compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

3. De 01/10/2016 em diante: compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- Subl. iii), al. b), n.º 2, **art.º 6.º** - “O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.”

Esta subalínea encontra-se inserida na norma prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 01/11/2011 e até 30/09/2013.

Ora, assim sendo, só podemos estar perante a regulação de contratos que, no máximo, entre o dia 01/11/2011 e 01/10/2013, tenham durado um ano e onze meses, inevitavelmente menos de 3 anos, aplicando-se, então, a todos os contratos de trabalho objeto desta regulação. Por conseguinte, esta norma é inócua, não acrescenta nada ao regime em análise.

Por seu turno, a Lei 69/2013, salienta neste contexto, o elencado nos arts.º seguintes: **art.º 7.º** - *Contraordenações*; **art.º 8.º** - *Relação entre as fontes de regulação*; **art.º 9.º** - *Norma revogatória*; e **art.º 10.º** - *A presente lei entra em vigor no dia 1 de Outubro de 2013*.

Sabendo-se do *ratio legis* da Lei em apreciação, diminuir os encargos do empregador com a reestruturação empresarial, sendo cada vez menores tais encargos consoante a celebração do contrato de trabalho seja mais próxima da vigência da lei, a mesma poderá não ser alcançada por força da aplicação do disposto na subl iii) da al. c) do n.º 1 do art.º 5.º, por confronto com o regime do n.º 3 desse mesmo art.º.

4. 8 – Apreciação do Acórdão 602/2013

No que concerne ao acórdão nº 602/2013 do Tribunal Constitucional (TC), com data de 20 de setembro, responde a um pedido de fiscalização abstrata sucessiva da constitucionalidade de normas introduzidas no Código do Trabalho através da Lei nº 23/2012 de 25 de junho.

Da análise do Acórdão resulta que o impacto prático da declaração de inconstitucionalidade terá que ser aferido em dois vetores distintos, mas complementares:

O impacto da verificação sucessiva da constitucionalidade das alterações introduzidas ao Código do trabalho pela Lei nº 23/2012, tais como, criação dos bancos de horas individual; criação dos bancos de horas grupais; eliminação do descanso compensatório; redução para metade do pagamento do trabalho suplementar e das prestações relativas a dia feriado; eliminação de quatro feriados obrigatórios; eliminação do aumento do período anual de férias em função da assiduidade;

O impacto da verificação sucessiva da constitucionalidade da norma consagrada no artigo 7º da Lei 23/2012 que, dispõe sobre as relações entre a lei e os instrumentos de regulação coletiva (IRCT), máxime os Contractos Coletivos de Trabalho.

Se, de facto, por um lado o TC concluiu pela constitucionalidade das disposições contidas no Código de Trabalho, por outro, ao determinar a inconstitucionalidade das disposições contidas nos nº 1, 2, 3 e 5 do artigo 7º da lei nº 23/2012, que dispõe sobre relações entre a lei e instrumentos de regulamentação coletiva, por entender que o legislador ao lançar mão de conceitos como nulidade, suspensão e redução para neutralizar a eficácia das disposições de (IRCT), que disponham sobre as matérias enunciadas nos vários números do mencionado artigo 7º, e o façam de forma mais favorável para o trabalhador, está a utilizar esses mesmos conceitos como sinónimos de cessação da eficácia dessas normas, quer a título definitivo quer a título transitório (pelo período de 2 anos) o que para o Tribunal Constitucional constitui “uma modelação legal de conteúdos próprios da contratação coletiva que viola a reserva constitucional da mesma”.

Nestes termos, por força do mecanismo legal de repriminção, as normas do Código de Trabalho declaradas inconstitucionais com força obrigatória geral pelo acórdão nº 602/2013 do Tribunal Constitucional, deixam de vigorar, com efeitos retroativos, desde a sua data de vigência e são repostas as leis antigas que regulavam as mesmas situações de trabalho.

A inexistência de uma decisão do TC sobre a ressalva de efeitos já produzidos irá criar necessariamente condições para a diversidade de interpretações o que permite antever um potencial aumento de litígios laborais.

4.9 - Leis Extravagantes:

O legislador criou duas Leis a avulso estabelecendo um novo regime de Renovações Extraordinárias dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação:

1. Lei n.º 3/2012 de 10 Janeiro.

Com esta nova lei, Lei n.º 3/2012 de 10 janeiro, os contratos de trabalho a termo certo com término até ao dia 30 de junho de 2013, contanto com todas as renovações legais admissíveis, podem ainda ser renovados por mais duas vezes até um limite de 18 meses.

Um contrato de trabalho com duração de um ano que terminasse, por exemplo, no dia 15 de fevereiro de 2013, podia ainda prolongar a sua duração até 2014. Prevê a renovação extraordinária de contratos a termo certos que, entrou em vigor a 11 janeiro de 2012 e tem vigência de 3 anos, na medida em que o regime nele previsto - Programa de Ajuda Financeira a Portugal - termina a 31 de dezembro de 2014.

Durante este espaço temporal - janeiro 2012 a dezembro 2014 - era permitida a celebração de contratos a termo certo para além do que está previsto no número 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho em vigor aprovado pela Lei 7/2009 de 12 Fevereiro.

O n.º 1 do artigo 148 do CT estabelece que o contrato a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder 18 meses quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; 2 anos nos demais casos previstos no n.º 4 do art.º 140 do mesmo Código; e 3 anos nos restantes casos.

A renovação extraordinária ao abrigo da Lei 3/2012 de 10 janeiro apenas é permitida para:

- Contratos a termo certos celebrados ao abrigo do Código do Trabalho em vigor se o contrato em causa for objeto apenas de duas renovações em termos formais se a duração de cada renovação for superior a 1/6 da duração máxima do contrato ou tiver a sua duração total (consoante a que for inferior) se as renovações extraordinárias não vigorarem a partir de 1 Janeiro 2015.

2. Lei nº 76/2013 de 7 de Novembro.

A Lei nº 76/2013, de 7 de novembro, que entrou em vigor no dia 8 de novembro, a qual estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a

termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

Assim, podem ser objeto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até dois anos após a entrada em vigor da presente Lei – ou seja, até 8 de novembro de 2015 -, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n° 1 do artigo 148° do Código do Trabalho ou na Lei n° 3/2012, de 10 de janeiro (que já havia estabelecido um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, conforme visto supra).

A lei agora publicada determina que a duração total das renovações extraordinárias não pode exceder 12 meses, sendo que a duração de cada uma delas não pode ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efetiva, consoante a que for inferior.

O limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objeto de renovação extraordinária é 31 de dezembro de 2016.

Por último, determina esta lei que o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos de trabalho que sejam objeto de renovação extraordinária é, consoante o caso, a constante do regime transitório previsto no artigo 6° da Lei n° 69/2013, de 30 de agosto, ou dos n°s 4 e 5 do artigo 345° do mesmo Código, com as devidas adaptações.

Assim, poder-se-á dizer que estas novas redações as Leis 3/2012 e 76/2013, são estruturantes na gestão dos recursos humanos sendo crucial no processo de modernização e de otimização do funcionamento das Empresas. Para as Empresas os regimes de RE (Renovação Extraordinária) permitem manter os contratos de trabalho a termo certo temporariamente, para colmatar as necessidades da Empresa. Sendo certo que, desta forma se visa uma melhor resposta em termos de empregabilidade dos desempregados, dos jovens e dos trabalhadores em ativos.

4. 10 - Lei n.º 27/2014 de 8 de Maio

Sexta alteração ao código do trabalho, altera os critérios de despedimento por inadaptação e por extinção de posto de trabalho, nos ns.º 2 e 4 do art.º 268.º e do art.º 375.º do Código do Trabalho.

A lei incrementou alterações à forma de despedimento por inadaptação e extinção do posto de trabalho. No art.º 268.º CT/2013, elenca “que para que se possa verificar a extinção do posto de trabalho é necessário, que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e que os motivos invocados não fiquem a dever-se a um comportamento culposos da entidade patronal ou do trabalhador.” Por outro lado, o mesmo art.º estabelecia critérios de seleção objetivos, sempre que se pretenda proceder à extinção de posto de trabalho. A lei em apreço procedeu à eliminação destes critérios, substituindo-os e atribuindo à entidade patronal a faculdade de definir, ela própria, os critérios relevantes de despedimento.

Com a norma supra em apreço, no art.º 375.º CT, é criado um novo tipo de requisitos para o despedimento por inadaptação do trabalhador, em que o seu despedimento só se verificara em situação da impossibilidade de subsistência do vínculo laboral pela “inexistência na empresa de um outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador”. E que para tal se verifique cumulativamente os requisitos do n.º 1 do art.º 375.º CT.

Como referimos supra, a lei coloca um marco essencial no direito do trabalho, em especial nas formas de cessação do contrato de trabalho, criando uma nova causa de despedimento, com fundamento na inaptidão do trabalhador, conforme a al. a), do n.º 2 do art.º 375.º CT.

Para que estas razões enunciadas fossem consideradas inconstitucionais, entendeu o Tribunal Constitucional, no “Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 - Processo n.º 531/12, na redação da lei n.º 23/2012, de 25/06, declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das seguintes normas dos arts.º 208.º-A; 208.º-B; ns.º 1, 2 e 6 do art.º 229.º; ns.º 1 e 3 do art.º 268.º; n.º 2 do art.º 269; ns.º 2 e 4 do art.º 368; al. d) e e) do n.º 1 e do n.º 2 do art.º 375.º do Código do Trabalho.

4. 11 - Lei n.º 48-A/2014 de 31 de Julho

A presente Lei, prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho.

A referida Lei, no seu **art.º 1**, procede à segunda alteração à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto.

O art.º 2.º da Lei 48-A/2014, altera o art.º 7.º da Lei n.º 23/201, alterada pela lei n.º 69/2013, passando a ter a seguinte redação: no «art.º 7.º n.º 1 -..., nos ns.º 2 e 3 revogados, n.º 4 – “Ficam suspensas até 31 de Dezembro de 2014, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contrato de trabalho, que tenham entrado em vigor antes de 1 de Agosto de 2012, e que disponham sobre: a) ..., b) ..., n.º 5 revogado.»

Por conseguinte, a Lei em apreço, numa tentativa de contornar a decisão do Tribunal Constitucional e satisfazendo as reivindicações do patronato, vem prorrogar até 31 de Dezembro de 2014 o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) e das cláusulas de contratos de trabalho que regulassem acréscimos, devidos pelo pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos no Código do Trabalho, bem como 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.

Assim, até 31 de dezembro de 2014, independentemente do existente nos diversos IRCT, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil; 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em feriado; a partir de 1 de janeiro de 2015 as empresas ficam obrigadas a remunerar o trabalho suplementar com os acréscimos (superiores) consagrados em IRCT ou contrato de trabalho, se até lá os mesmos não forem alterados.

Esta lei também revoga um conjunto de normas que já tinham sido declaradas inconstitucionais pelo Acórdão n.º 602/2013, de 24 de junho, daí resultando que:

- Mantem-se o regime que existia nos IRCT e nas cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes de 1 de agosto de 2012 relativamente ao descanso compensatório;
- Repõe-se a majoração do período de férias anuais dos trabalhadores (com a possibilidade de gozo de 25 dias úteis de férias) previstos em IRCT ou em cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de dezembro de 2003 e anteriores a 1 de agosto de 2012.

4. 12 - Lei n.º 55/2014 de 25 de Agosto

A Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, que procedeu à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, veio alterar a redação dos arts.º 501.º e 502.º, respeitantes à sobrevivência, caducidade e cessação de vigência de convenções coletivas.

No que respeita ao art.º 501.º, foi alterado o prazo de caducidade da cláusula de convenção que faça depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Este prazo passa, assim, de cinco para três anos, contados sobre um dos seguintes factos: última publicação integral, denúncia ou apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

Tal como resultava da redação anterior, em caso de denúncia, a convenção manter-se-á em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante doze meses, em contraposição ao anterior prazo de dezoito meses.

Assim sendo, a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, prevê, ainda, que, no prazo de um ano a contar da data da sua entrada em vigor, isto é, até 1 de setembro de 2015, se proceda à alteração ao Código do Trabalho no sentido de reduzir os dois prazos supramencionados de três anos e doze meses para, respetivamente, dois anos e seis meses. Tal alteração só se processará, no entanto, após avaliação positiva pelos parceiros sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

Adicionalmente, esta sétima alteração ao Código do Trabalho veio incluir a suspensão do prazo de sobrevivência sempre que a referida negociação se interrompa por um período superior a trinta dias. Este período de negociação, incluindo a suspensão, não poderá exceder o prazo máximo de dezoito meses.

Decorridos os prazos suprarreferidos, de doze meses e de dezoito meses e após a comunicação por qualquer das partes ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte de que o processo de negociação terminou sem acordo, a convenção manter-se-á em vigor durante quarenta e cinco dias, em contraposição aos sessenta dias decorrentes da anterior redação. Decorrido aquele prazo, a convenção coletiva caducará.

Importa, ainda, realçar que, de acordo com a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, a nova redação dada ao art.º 501.º não será aplicável às convenções coletivas denunciadas até 31 de maio de 2014.

Por sua vez, a nova redação do art.º 502.º prevê, para além da cessação da vigência da convenção coletiva, a possibilidade de suspensão temporária da sua aplicação, ou de parte dela, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que afetem gravemente a atividade normal da empresa. No entanto, esta medida apenas será aplicável caso seja indispensável para a viabilidade da empresa e para a manutenção dos postos de trabalho.

Para tal, será necessário um acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes, que deverá mencionar expressamente a fundamentação, o prazo e os efeitos da suspensão.

Tal como já acontecia relativamente à revogação, (i) as regras referentes ao depósito e à publicação da convenção coletiva são aplicáveis à suspensão e (ii) a suspensão da convenção coletiva prejudica os direitos dela decorrente, salvo se os mesmos forem expressamente ressalvados pelas partes. As alterações introduzidas, entram em vigor no dia 1 de setembro de 2014.

4. 13 - Lei n.º 28/2015 de 14 de Abril

A presente Lei consagra a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à oitava alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

É alterado o art.º 24.º do Código do Trabalho, que passa a ter a seguinte redação: art.º 24.º *Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, n.º 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, **identidade de género**, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções*

políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. Foi acrescentado a este art.º, a **identidade de género**.

4. 14 - Lei n.º 120/2015 de 01 de Setembro

Procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto – Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto – Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.

Cumpre, de todo o modo, salientar um resumo às principais alterações da Lei ao Código do Trabalho:

- Art.º 40.º CT, *Licença parental inicial* - A licença entre os 120 e os 150 dias passa a poder ser gozada em simultâneo pelos dois progenitores, mas, no caso das microempresas, tem de existir acordo do empregador para que tal aconteça
- Art.º 43.º CT, *Licença parental exclusiva do pai* - Esta licença passa de 10 para 15 dias, só entra em vigor no Orçamento de Estado de 2016.
- Art.º 55.º e 56.º CT, *Avaliação e progressão da carreira* - São consagradas normas expressas estabelecendo que trabalhador com responsabilidades familiares que opte por regime de tempo parcial ou de horário flexível não pode ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira.
- Art.º 127.º CT, *Afixação de informação sobre parentalidade* - O empregador passa a ter de afixar nas instalações da empresa informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou consagrar essa legislação em regulamento interno.
- Art.º 144.º CT, *Agravamento da contraordenação* - A não comunicação por parte do empregador à CITE do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante passa de contraordenação leve a grave.
- Art.º 166.º CT, *Teletrabalho* - O trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito, não podendo o empregador opor-se ao pedido do trabalhador nestas circunstâncias.

- Art.º 206.º e 208.ºB CT, *Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal* - Só se aplicam os regimes da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal ao trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que manifeste, por escrito, a sua concordância.

As alterações dos artigos 43.º do CT e dos Decretos-Leis nº 89/2009 e nº 91/2009, sobre subsídio parental inicial exclusivo do pai, só entraram em vigor com o Orçamento de Estado de 2016, as restantes alterações entraram em vigor no quinto dia após a publicação.

4. 15 -Lei n.º 8/2016 de 01 de Abril

A presente lei procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, restabelecendo feriados nacionais. Procede-se à alteração do n.º 1 do artigo 234.º do Código do Trabalho, visando a reposição dos feriados nacionais do Corpo de Deus; Implantação da República a 5 de outubro; o Dia de Todos-os-Santos a 1 de novembro; e a Restauração da Independência, a 1 de dezembro. Passando a ser feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

5 – Síntese às Alterações à Legislação do Trabalho

Nos últimos anos têm-se assistido, a grandes mudanças na política legislativa do trabalho, quer em Portugal, quer noutros países. A ideia de *emprego* e a de *emprego com direitos* têm aparecido contrapostas. Ao Direito do Trabalho, a preocupação deveria ser, o próprio *emprego*, já não a *segurança do emprego*, garantir a flexibilização e a diminuição dos custos laborais, à custa da própria estabilidade da relação e dos direitos dos trabalhadores. Sendo as correntes neoliberais uma tentação das políticas de emprego e deste modo, tem influenciado a UE e outras instituições, como a OCDE e o Banco Mundial.

Ora, o Direito do Trabalho tem por base a regulação das leis laborais, sem ser responsável pelo deficiente funcionamento do aparelho produtivo e sem perder a sua

função social. Função social, que é recordada pela Lei Fundamental. Assentando a Constituição, na necessidade de achar soluções que possam garantir tanto a liberdade de empresa como os direitos dos trabalhadores.

Na sequência do pedido de assistência financeira feito, à Troika CE/FMI (Fundo Monetário Internacional), BCE (Banco Central Europeu), do Memorandum de Entendimento assinado com a mesma em 17 de maio de 2011. Foi remetido à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 46/XII, contendo alterações substanciais ao Código do Trabalho, que viria a ser aprovado em 30 de março de 2013.

O essencial dessas alterações, obedece à lógica, de que é preciso diminuir os custos laborais e os direitos de quem trabalha, isso é bem visível em quatro áreas temáticas, as novas modalidades de flexibilização do tempo de trabalho, o regime das faltas, a intervenção a que se procede sobre as compensações por despedimento lícito de cessão de contrato de trabalho e regime aplicável aos regulamentos de regulamentação coletiva de trabalho e naturalmente, as características do enigmático “fundo de compensação de trabalho”

É assim que, por exemplo, o banco de horas passa a poder ser negociado diretamente com o trabalhador, “banco de horas individual”, art.º 208.º -A, CT ou se uma maioria dos trabalhadores de uma equipa, seção ou unidade económica o aceitar, passa a “banco de horas grupal”, art.º 208.º-B, CT (*infra* n.º 4.5.2 Banco de horas).

Os acréscimos remuneratórios do trabalho suplementar são reduzidos para metade, conforme o previsto no art.º 268.º e 269.º, CT e é eliminado o descanso compensatório para o trabalho suplementar prestado.

Porém, são também eliminados 4 feriados, dois civis e dois religiosos, bem como a majoração de 1 para 3 dias de férias em caso de inexistência de faltas injustificadas. Por outro lado, as empresas poderão encerrar para férias nas “pontes”, conforme o n.º 2, do art.º 242.º CT.

Muitos outros aspetos poderiam ser trazidos à colação, mas os exemplos apontados já chegam para demostra que se continua a privilegiar a aposta num modelo de flexibilidade identificada com a compressão de custos sociais e, conseqüentemente, reduzida à precaridade dos vínculos laborais, á adaptabilidade dos horários de trabalho e á mobilidade. Para além disso, consideramos que há também um aproveitamento da crise vista como uma oportunidade para retirar direitos sociais e proceder a um “ajuste de contas” como as conquistas dos trabalhadores ao longo das últimas décadas.

“Mais, aproveita-se a crise como oportunidade para retirar direitos sociais e proceder a um “ajuste de contas” com as conquistas dos trabalhadores ao longo das últimas décadas.”⁷⁵

5. 1 – A Proposta da Meia Hora

As propostas constantes do Programa do atual Governo ultrapassavam, em muitas áreas, o que está acordado no Memorando e continham uma visão ainda mais desreguladora das relações laborais.

Com essa mesma visão e num contexto em que decorria um processo negocial em sede de Concertação Social, o Governo apresentou, em alternativa à diminuição da Taxa Social Única para os empregadores, a proposta de aumento de meia hora de trabalho diário, tendo a respetiva proposta de lei sido entregue na Assembleia da República a 14 de dezembro de 2011.

Por seu turno, esta medida não apenas significaria um retrocesso social e laboral sem precedentes como contribuiria para um maior aumento do desemprego, introduziria uma profunda desregulação da vida profissional, pessoal e familiar dos/das trabalhadores/as, poria em causa o horário máximo diário e semanal de 8 e 40 horas, respetivamente, embarateceria os custos salariais à custa dos trabalhadores, por via da diminuição da remuneração horária do trabalho e da redução do custo das horas extraordinárias, e originaria um clima de grande conflitualidade, empresa a empresa.

Ora, as reformas estruturais devem apostar nos trabalhadores e na melhoria das suas qualificações e em novos processos, tecnologias e inovação, para a saída da crise com coesão económica e social, recusando-se uma política de imposição do aumento da meia hora de trabalho, ou da destruição da negociação livre e autónoma por parte dos sindicatos e da flexibilização dos despedimentos, que a implementação de algumas das medidas constantes do Memorando de Entendimento originaria.

5. 2 – Negociação Coletiva

No que concerne, ao acordo tripartido de março de 2011, os parceiros sociais concluíram pela grande importância da negociação coletiva. Não só pela sua

⁷⁵ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Fim do Direito do Trabalho – Sinopse do Colóquio “Crise e o Direito”*, P. 256.

importância direta na regulação das condições de trabalho, mas enquanto fator de primordial importância na “regulação económica e social”.

Cumprido, de todo o modo, salientar que, mais do que um direito fundamental reconhecido aos trabalhadores, a negociação coletiva é apreendida como um instrumento de “interesse mútuo para as empresas e os trabalhadores”, orientado para a gestão da crise e da mudança. Deve, por isso, promover a «...concorrência leal e melhores condições para a adaptação das empresas à mudança e para a melhoria da qualidade do emprego»⁷⁶.

Acresce que, encontramos-nos com uma situação de económica e social, marcada por índices de desemprego e recessão nunca atingidos, que se agrava cada vez mais. O desemprego não pára de crescer, faz-se cair sobre os que são mais pobres o custo da crise e aumenta-se assim, cada vez mais, o fosso entre os ricos e os pobres. No quadro de uma articulação com a concertação social e de uma aproximação dos regimes convencionais aos respetivos destinatários, entendeu-se conveniente promover uma “descentralização organizada” da negociação coletiva. Em vez de uma regulação “centralizada” no sector de atividade, como tem sido tradicional entre nós, aos azimutes viram-se agora, em nome da flexibilidade e competitividade empresariais, para a conveniência da negociação coletiva a nível da empresa.

Mas esta mudança de rumo depara com um problema. No nosso tecido empresarial predominam as micro e pequenas empresas. E há a convicção de que a absolutização ou generalização da negociação coletiva limitada à empresa corre o risco sério de se reduzir drasticamente a regulamentação coletiva. Muitas empresas deixarão de estar abrangidas por convenção coletiva. Por conseguinte, “para se manter uma elevada taxa de cobertura da contratação coletiva de trabalho” em Portugal, os parceiros sociais entendem que “...as convenções coletivas de trabalho sectoriais terão de continuar a desempenhar um importante papel no âmbito da regulamentação coletiva de trabalho”⁷⁷. Impõe-se assim, a compatibilização entre uma negociação centralizada e uma negociação descentralizada⁷⁸.

⁷⁶ JOÃO REIS, *apud* «Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de março de 2011, p. 23.», *Troika e Alteração no Direito Laboral Coletivo*, O Memorando da “Troika” e as Empresas, 2012, p. 145.

⁷⁷ *Idem, ibidem*.

⁷⁸ *Ibidem, ibidem*, “Esta forma de descentralização organizada pressupõe a possibilidade de os interlocutores sociais preverem, a nível sectorial, que determinadas matérias possam ser reguladas a nível empresarial, assim como os termos e condições para que tal se verifique, mantendo embora em vigor, no restante, a convenção coletiva de sectorial”.

A Contratação coletiva é gravemente limitada. O governo, custe o que custar, como tantas vezes repete, prossegue numa via austeritária, mesmo que para isso a CRP seja violada, como nos parece que acontece com algumas das alterações ao CT. “*O que é de estranhar é que alguns juristas, nomeadamente constitucionalistas, digam, por estas ou outras palavras semelhantes, que o (único?) princípio a ter em conta é hoje o da necessidade, perante o qual todos os outros devem ceder, ou que a situação em que estamos justifica uma adoção das normas constitucionais que limite o seu alcance garantístico*”⁷⁹.

Ora, em nome do combate ao défice das contas públicas, é inadmissível, é ilegítimo, que, se permita que se instale o *não-direito* e se esqueça a Lei Fundamental e com ela o próprio Estado democrático de direito, que impõe a reconciliação entre o económico e o social, entre a eficácia produtiva e o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, entre a liberdade *de* empresa e a liberdade *na* empresa

A convenção coletiva sectorial deve passar a prever a possibilidade de certas matérias serem discutidas ao nível da empresa por estruturas representativas desta, nomeadamente por comissão de trabalhadores e comissões sindicais.

Nesta senda, é proposto que os contratos coletivos sectoriais contenham disposições que, em relação aos regimes neles previstos, habitem diretamente a comissão de trabalhadores a celebrar acordos a nível da empresa. Não se impede que esta habilitação abranja qualquer matéria. Todavia, está a pensar-se sobretudo em certos domínios: na mobilidade geográfica e funcional e na organização do tempo de trabalho⁸⁰.

6 – Crise dos Direitos Sociais

Do ponto de vista social, a aposta mais eficaz para o desemprego é o crescimento económico, formação profissional, melhor gestão das empresas, mais políticas ativas de emprego e de proteção social. Sem progresso tecnológico, formação e valorização

⁷⁹ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Sociedade e Direito – algumas notas sobre as suas relações (o exemplo do direito do trabalho)* – Vinte Anos de Questões Laborais N.º 42, p. 526.

⁸⁰ JOÃO REIS, *apud* «Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de março de 2011, p. 24.», *Troika e Alteração no Direito Laboral Coletivo*, O Memorando da “Troika” e as Empresas, 2012, p. 145. Com efeito, a primeira medida, entre várias, assumidas pelos parceiros sociais no sentido de promover a “concretização da descentralização organizada”, consiste justamente na remuneração aos seus associados de que os “contratos coletivos de trabalho setoriais de que são autores e outorgantes, possibilitem a negociação e desenvolvimento das soluções neles constantes, nomeadamente, em domínio como a mobilidade geográfica e funcional e a organização e gestão dos tempos de trabalho, por estruturas representativas dos trabalhadores na empresa, incluindo as Comissões de Trabalhadores e as Comissões Sindicais, mediante a definição dos termos e condições em que tal se pode verificar”.

profissional, enfim, sem obviamente menosprezar o fator humano que é o elemento essencial para o bem-estar e o dinamismo das empresas. Com importância da motivação dos trabalhadores e do respeito pelos seus direitos, enquanto elemento essencial como facto decisivo para a produtividade e competitividade das empresas.

A crise que assola a Europa, não é só uma crise financeira, mas também uma crise social, com necessidade de se conceber políticas concretas que previnam o empobrecimento e corrijam as desigualdades sociais. Neste contexto e numa tendência geral do empobrecimento da população, com uma taxa de desemprego de 18,5% no final de 2014 (dados da OCDE de julho de 2013) e com tendência para aumentar, a pressão sobre as prestações sociais até aqui a cargo do Estado tende a agravar-se.

Neste contexto, o grande desafio do Direito do Trabalho é a sua modernização, implicando desde logo o repúdio das opções de política legislativa de cariz neoliberal, que assenta no primado do económico sobre o social, que tem como matriz uma visão assente na desregulação das relações de trabalho, que se caracterizam, pelo sacrifício, se necessário, de valores antes intangíveis, enquanto garantes de condições mínimas de trabalho, tentando fazer esquecer as exigências do respeito pelos direitos da pessoa humana, e concretamente do trabalhador. Uma tal conceção da pessoa humana, da sociedade e o Estado ignora, que as liberdades coletivas dos assalariados e o estatuto de proteção do trabalhador são parte integrante da democracia moderna e que, o mercado, a anarquia e a ausência de regras beneficiam sempre os elos mais fortes da cadeia, maximizando as injustiças e o fosso entre os mais fortes e os mais desfavorecidos.

Estamos face a um ramo de direito que ainda hoje se mantém fiel aos pressupostos, de promoção da igualdade material e de proteção do contraente débil, “*entre o fraco e o forte é a lei que liberta e a liberdade que oprime*”⁸¹

Porem, a grande transformação modernizadora do Direito do Trabalho passa por ligar o progresso social ao crescimento económico, com a adaptação das empresas às exigências derivadas de uma maior competitividade. Sendo o grande desafio para a legislação laboral, o reencontro da justiça social e a cidadania plena, civil, política, económica e cultural.

No entanto, o entendimento do Governo é, prosseguir por uma via que privilegia a diminuição dos custos laborais e a redução dos direitos dos trabalhadores violando a Constituição, como é o que acontece com algumas das alterações introduzidas ao

⁸¹ JOSÉ JOÃO ABRANTES *apud* Constituição Pastoral – *Gaudium et Spes, Fim do Direito do Trabalho, A crise e o Direito*, p. 257.

Código do Trabalho. Não é, de facto, legítimo que, em nome do combate ao défice das contas públicas, se esqueça a Lei Fundamental. Porém, com uma situação económica e social, marcante por índices de desemprego e recessão nunca antes atingido, que se agrava cada vez mais, sem que, infelizmente, se vislumbre saída a curto ou a médio prazo.

“a pessoa humana é e deve ser o princípio, o sujeito e o fim de todas as instituições sociais” e “os progressos técnicos (...) podem proporcionar a base material para a promoção humana, mas, por si sós, de modo nenhum são capazes de a realizar”.
Constituição Pastoral – *Gaudium et Spes*⁸².

Hoje, como sempre, está em causa no Direito do Trabalho, a plena autodeterminação do trabalhador como pessoa e como cidadão. Vemos que, agora, mais do que novos problemas, há os mesmos problemas de sempre.

Por outro lado, a rigidez do mercado de trabalho são invocadas para se tentar justificar medidas tão gravosas como as que se contêm nas alterações ao Código, quer as já aprovadas, quer as que vêm a caminho.

Ainda antes da introdução do Código do Trabalho de 2003, os especialistas, afirmavam, que o Direito do Trabalho português seria o mais rígido da Europa, senão do Mundo, não passava de uma ideia infundada. Com a única e pontual exceção do regime jurídico do “despedimento individual com justa causa”, o nosso sistema laboral era já então mesmo dos mais flexíveis e menos regulamentadores da UE, do mesmo passo que era, e é dos mais baixos níveis de empregabilidade e mais baixa protecção social que em situação de desemprego têm.

No que respeita à regulação normativa das relações de trabalho, com a contratação coletiva, normalmente mais favorável ao trabalhador, impõe-se salientar que, de acordo com os dados de 2010 da própria OCDE, a taxa de cobertura de trabalhadores por contratação coletiva enquanto era na Áustria de 99%, na Bélgica de 96%, na França de 84,5%, na Alemanha de 62%, no todo da mesma OCDE de 53,3%, em Portugal era apenas de 45%, sendo que se pretende agora diminuir ainda mais essa taxa adotando medidas de “desconcentração” da negociação e praticamente tudo reduzir, em matéria de definição das condições de trabalho e de salário, à pura e dura relação individual entre patrão e trabalhador e possibilitando deste modo alcançar salários, e um

⁸² *Ibidem*, p. 259.

agravamento ainda mais acentuado das já péssimas condições de trabalho e elevados tempos de trabalho, que são, em geral, praticados.

Mas, por seu turno, as alterações ao Código do Trabalho são do maior abaixamento dos custos salariais, seja diretamente através da redução das condições remuneratórias, coma a diminuição das taxas do trabalho suplementar, por exemplo, bem como do aumento dos tempos de trabalho, corte dos feriados e dos dias de férias, banco de horas e fim dos descansos compensatórios.

E ainda pela redução, inclusive retroativa, do campo de ação da contratação coletiva, incrementando assim e ainda mais a individualização das relações de trabalho. Assim, como, a facilitação dos despedimentos por causas objetivas, em particular por extinção do posto de trabalho e por inadaptação do trabalhador, o que constitui, a maior precarização laboral e abaixamento das condições salariais, tal abaixamento apresenta como fator supremo do aumento da competitividade. Sem qualquer aposta efetiva na modernização, na incorporação tecnológica e na qualificação dos trabalhadores, ou seja, nos reais fatores de aumento de produtividade dos processos produtivos.

E tudo isto sob a lógica de que, em nome da necessidade de pagamento da dívida e do combate ao défice.

Todavia, com um quadro normativo tão destrutivo dos direitos mais elementares dos trabalhadores, reduzidos à condição de “elementos do mercado” cujo custo importa baixar a todo o custo, se impõe também referir que a flexibilidade de facto da legislação laboral é ainda mais aumentada por um elevadíssimo grau de inefetividade das normas laborais.

Para tal inefetividade contribui desde logo para uma inercia da Administração Estadual do Trabalho, que pouco mais faz do que aconselhar os trabalhadores a recorrerem aos tribunais do trabalho ou então a evitarem o conflito.

Toda a Justiça Laboral caracteriza-se por um regime de custas, impedindo de se recorrer à justiça quem dela mais precisa, sendo as Taxas de Justiça elevadíssimas e levam ao estrangulamento financeiro da parte mais fraca pela parte mais forte. Mas uma justiça do trabalho caracterizada pelo desconhecimento das realidades materiais sociais e económicas e dos evidentes constrangimentos que elas produzem, relativamente a produção de prova testemunhal para ir depor contra a respetiva entidade empregadora.

É que estamos hoje numa época que os interesses do grande capital financeiro pretendem que seja caracterizada por uma negação permanente da cidadania e por uma “nova mitologia”, na qual a sociedade e a empresa se transformam em definitivo num

instrumento de exclusão e que o Direito do Trabalho é chamado a “legalizar” e a justificar, e que se caracteriza essencialmente:

- “a) Pela capacidade de produção, [...];*
- b) Pela natureza “descartável” igualmente de tudo e de todos...e a mesma lógica para o próprio trabalho humano.*
- c) [...];*
- d). Pelo elogio do individualismo extremo, com desprezo pela organização, pela solidariedade social e pelo coletivismo, [...];*
- e). Pela afirmação da pretensa desnecessidade das ideologias e dos princípios, e pela negação dos princípios e valores básicos, como a solidariedade, a entreajuda, a honradez, [...] como o da dignidade da pessoa humana, como valor estruturante da República Portuguesa, nos termos do art.º do art.º 1.º da Constituição da República, o da solidariedade social etc., etc...;*
- f) Pela gestão “científica” e pela justificação social e jurídica da incerteza, da angústia e sobretudo do medo – o medo de perder o emprego, de perder a casa, de não poder educar os filhos, o medo do estrangeiro, do estranho, do deficiente, do divergente...”⁸³ .*

Na verdade, já não se tem medo da Natureza, como noutros tempos, hoje tem-se medo da sociedade, do próximo, do futuro, do diferente ou do minoritário e da razão crítica de cada um.

A vulnerabilidade dos cidadãos, a generalização da incerteza e a da insegurança, a desestabilização mesmo dos aparentemente estáveis revelam-se então instrumentos absolutamente fundamentais de controlo social. Sendo a precaridade de hoje apresentada como um destino comum. Havendo valores cuja prossecução o Estado não pode confiar ao mercado, sendo a defesa dos mais fracos um desses valores, uma das funções do Estado democrático.

⁸³ ANTONIO GARCIA PEREIRA, *A Crise, o Direito (do trabalho) e o Papel dos Juristas* - Sinopse do Colóquio “Crise e o Direito”, coordenadores, JORGE BACELAR GOUVEIA e NUNO PIÇARRA, Edições Almedina, S. A., julho, 2013, pp. 288 e 289.

7 - Consequências das Alterações às Leis Laborais

Em apreço, a época presente está, como se sabe, marcada pela permanente referência à crise e pela argumentação das alterações às leis laborais e suas implicações, ou seja, a realidade económico-social aposta no modelo dos baixos salários, do trabalho intensivo, pouco qualificado e muito mal pago, e a aceitação, de uma situação de completa dependência económica e financeira, mas também política, de Portugal, tendo de importar mais de 80% daquilo que diariamente consome. Portugal, a seguir à Letónia, é o País da UE-27, com o indicador de desigualdade na distribuição de rendimentos mais elevado e com o 3.º índice de desigualdades sociais mais elevado de todos os 30 países da OCDE.

Um recente estudo da Comissão Europeia⁸⁴ mostra que, dos 6 países estudados, Portugal, Espanha, Grécia, Irlanda, Reino Unido e Estónia, sendo o nosso o único em que as medidas de austeridade têm exigido mais esforço financeiro aos mais pobres do que aos mais ricos. Assim, os mais pobres haviam perdido no período considerado, 2009 e julho de 2011, entre 4,5% e 6 % dos rendimentos, sendo que nas famílias com filhos essa perda atingiu os 9%, tudo isto enquanto, no mesmo período, os 20% mais ricos apenas perderam 3% dos rendimentos.

Por seu turno, a própria CMVM revelou que, só entre 2000 e 2005 as remunerações dos membros das administrações das 20 empresas mais cotadas na bolsa, ganharam cerca de 30 vezes mais que a remuneração média dos respetivos trabalhadores, dados revelados em 2006. Números que impressionam num cenário de crescimento nulo da economia portuguesa. Todavia, a discrepância entre as remunerações dos gestores de topo e os trabalhadores comuns tem vindo a acentuar-se em Portugal. E, de acordo com dados muito recentemente divulgados pela Unicef no seu relatório “Medir a Pobreza Infantil”, num universo de 29 países, Portugal está em 25.º lugar, tendo atrás de si a Letónia, Hungria, Bulgária e Roménia.

Entretanto, da população abaixo do chamado “liminar mínimo de pobreza”, dos quais a esmagadora maioria são reformados, com pensões muito baixas. Mas essa pobreza atinge cada vez mais os empregados, realidade nova, embora essas pessoas tenham trabalho, ganham de tal modo pouco que o seu salário já não dá para garantir a subsistência mínima.

⁸⁴ *Idem*, p. 274 (The Distributional Effects of austerity measures: a comparison of six EU Countries, 2011).

Mas, para além destes “pobres”, há ainda, cidadãos portugueses que só não estão abaixo do referido liminar mínimo de pobreza por beneficiarem de prestações sociais de diversa ordem, tais como subsídio de doença ou de desemprego, pensões, complementos solidários, etc. Ou seja, estavam dependentes de prestações correspondentes a despesas sociais do Estado para não caírem na pobreza. Prestações sociais estas sobre as quais o governo tem vindo a aplicar significativos cortes, sempre sob os eternos pretextos do combate ao défice e do pagamento da dívida, lançando estas pessoas para a miséria. Entre 2010 e 2011, por exemplo, foram pagos menos 70.000 abonos de família. Tudo isto, graças à introdução de novas regras e, entretanto, encurtaram os subsídios de desemprego através da aplicação do Decreto-Lei n.º 64/2012.

Não só não é correto responsabilizar as leis do trabalho pelo deficiente funcionamento do aparelho produtivo como também não é verdade que a essência e a função social deste ramo do direito tenham perdido a razão de ser. Já merecerá censura, segundo cremos, tudo o que conduza a uma subversão dos princípios e valores fundamentais da sua regulamentação jurídica tradicional, tendo em conta uma Lei Fundamental que tem como um dos princípios a promoção do bem-estar e qualidade de vida do povo e da igualdade real entre os portugueses.

O número de desempregados vai continuar elevado, segundo as últimas projeções da (OCDE) Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico a taxa de desemprego deverá manter-se relativamente estável até ao final de 2014, registando-se um aumento em países como Portugal, que passará dos 17,6% registados em maio para os 18,5% no final de 2014. Um valor que lhe confere a terceira mais alta dos países que compõem a organização, sendo que a este número de desempregados há os chamados: “inativos disponíveis” – desempregados que não se inscrevem nos Centros de Emprego por não terem qualquer esperança de voltar a entrar no mercado de trabalho; “inativos desencorajados” – desempregados que não renovaram a inscrição nos Centros de Emprego; e “subemprego visível” – desempregados que frequentam uma ação de formação.

Entretanto, entre os jovens, a taxa de desemprego encontra-se em 40% em Portugal, em 2011 ascendiam em cerca de 36%.

Todavia, o número de desempregados, de acordo com a SS, apenas uma percentagem recebe subsídio de desemprego, ficando os restantes em situação de completa desproteção social. Está-se perante um processo de destruição das forças

produtivas. Só no 1.º trimestre de 2012 declararam falência, um número significativo, de empresas.

Porém em termos de mercado de trabalho, a população empregada desceu e por outro lado, da população empregada, há muito se estima que haja muitos trabalhadores com vínculo ainda mais precários, *todos os dias há quase um milhão e meio de pessoas, cerca de 1/3 da população empregada, que sai de casa sem saber se à noite ainda tem com que dar de comer aos filhos...*⁸⁵.

Contudo, em Portugal a percentagem das novas contratações não são permanentes e relativamente aos jovens com menos de 35 anos essa percentagem é ascendente. Todavia, o INE demonstra as marcantes diferenças salariais entre os trabalhadores com vínculo estáveis e aqueles com vínculos precários, assim, a remuneração média horária dos trabalhadores efetivos era superior, enquanto a dos trabalhadores contratados a prazo era inferior, e a dos trabalhadores temporários ainda mais inferiores.

Por sua vez, procura-se justificar as medidas de diminuição dos salários e de aumento dos tempos de trabalho evocando que, os trabalhadores portugueses seriam pouco produtivos. Sendo certo que, a produtividade é um problema fundamentalmente do empregador, e não do trabalhador, já que consoante este para fazer o seu trabalho, tiver utensílios retrógrados ou tecnologia, o resultado será completamente diverso.

8 - Direito Comparado

Ora, por assim dizer, o salário mínimo nacional em Portugal era de 485,00 €, tendo obtido uma subida de 20,00 € brutos do salário mínimo, que passa dos atuais 485,00 € para os 505,00 €. A Lei foi promulgada, sendo o mês de outubro o primeiro mês com o novo valor. Assim, o Decreto-Lei diz que, “considerando a importância de conjugar a atualização da remuneração mínima com a evolução da produtividade do trabalho, de forma a assegurar a competitividade das empresas e da economia portuguesa”, no diploma lê-se, “o Governo entende que para o período compreendido entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015, o valor da RMMG (Retribuição Mínima Mensal Garantida) deverá ser de 505,00 €”. Enquanto em Espanha, por exemplo, é de 745,00 €, no Reino Unido de 1.035,00 € e na França de 1.377,00 €. Sendo, o salário mínimo em

⁸⁵ ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, *A Crise, o Direito (do trabalho) e o Papel dos Juristas*, Sinopse do Coloquio “Crise e o Direito”, coordenadores, JORGE BACELAR GOUVEIA e NUNO PIÇARRA, Edições Almedina, S. A., julho, 2013, p. 278.

Portugal, desde 1 de janeiro de 2011, de 485,00 € mensais. A este valor acresce o subsídio de férias e o 13º mês ou subsídio de natal.

Entretanto o governo previu o aumento do salário mínimo para 500,00 € até ao final do ano de 2011, mas o programa de ajuda externa imposto pela Troika exigiu que qualquer aumento do salário mínimo só teria lugar se justificado pelas condições económicas e teria de ser acordado no contexto das revisões regulares do programa de auxílio financeiro.

Mas, no entanto, as centrais sindicais e os partidos da oposição defendiam o aumento do salário mínimo para 500,00 €, mas enquanto o aumento do salário mínimo não passa da discussão, este manteve-se nos 485,00 € até 1 de outubro de 2014. Apesar da defesa do aumento do salário mínimo para 2013, este manteve-se nos 485,00 €. Alias, este valor manteve-se durante os anos e 2011; 2012; 2013 até ao ano de 2014.

Na prossecução de uma política de reforço e maior centralidade da concertação social e na definição de um maior rendimento e trabalho digno e de uma revalorização do RMMG (Retribuição Mínima Mensal Garantida), em dezembro de 2015, o Governo propôs a subida dos 505,00 €, fixado no ano de 2015, para os 530,00 € permitindo usufruir-se deste valor no ano de 2016. Por seu turno, em dezembro de 2016 foi celebrado acordo tripartido entre o Governo e os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que fixou a RMMG em 557,00 € a partir de 1 de janeiro de 2017, conforme referido no art.º 2.º do DL n.º 86-B/2016 de 29 de dezembro.

Por conseguinte, consagra-se neste contexto em 2018 alterações ao valor do salário mínimo em Portugal, passando para 580,00 € (quinhentos e oitenta euros). Em janeiro de 2018 o salário mínimo sofreu um aumento de cerca de 4,1%, crescendo em 23 euros de acordo com o DL n.º 156/2017, de 28 de dezembro, entrando em vigor em 1 de janeiro de 2018, sendo que o ordenado nas Ilhas é regulado por legislação própria. Por seu turno, a retribuição mínima garantida geral dos Açores é de 556,50 €, já na Madeira é inferior em 15,90 €, sendo de 540,60 €.

Cumprе de todo salientar que, este aumento aplica-se aos trabalhadores a receber o salário mínimo em Portugal. Estima-se que este aumento abrangerá pouco mais de 800 mil trabalhadores⁸⁶.

⁸⁶ <https://www.economias.pt/salário-mínimo>, 02/01/2018.

De acordo com os dados do ano de 2012 (entretanto a diferença ter-se-á acentuado), do Fórum Económico Mundial, o número médio de horas anuais de trabalho do trabalhador português era de 1.734, o número médio da UE no seu conjunto, de 1.686, e o número médio do trabalhador alemão, de 1.659, isto é, menos 48 horas na UE e a realidade alemã é ainda mais abismal, menos 75 horas. E por outro lado, os custos hora do trabalho em Portugal são diminutos, comparativamente com a média da UE-27. Em contrapartida, a produtividade do trabalho em Portugal relativamente à UE, à Espanha, à Alemanha e a Bélgica é, respetivamente, de 76,5%, 70,2%, 72,6% e 60%.

Segundo as próprias estatísticas da União Europeia, a percentagem da produtividade do trabalho em Portugal é muito superior à percentagem dos custos do mesmo trabalho relativamente não só à média da mesma União Europeia como também a países como Espanha, a Alemanha e a Bélgica. E ainda que, de acordo com as estatísticas públicas, entre abril e dezembro de 2011, mais de 400 mil trabalhadores passaram da situação de emprego para desemprego, enquanto cerca de 360 mil trabalhadores passaram de desemprego para emprego, o que representa o mais baixo nível da UE da rigidez do mercado de trabalho.

Já na zona euro, o desemprego aumentou de 12,2% em maio de 2013 para 12,3% no final de 2014.

O desemprego deverá subir ainda em Espanha, Grécia, Eslováquia, Irlanda, Itália e França e descer em países como a Eslovénia, Finlândia, Alemanha (5,3% em maio para 5% no final de 2014) e Estados Unidos (7,6% em maio para 7% no final de 2014).

Espanha, Grécia e Portugal vão continuar, assim, no topo da tabela da OCDE. O desemprego espanhol deverá aumentar de 26,9% para 27,8%, na Grécia a taxa de desemprego deverá passar de 26,8% para 28,2%.

O relatório da OCDE sublinha que a taxa de desemprego jovem se encontra ainda num "nível sem precedentes em vários países", como acontece na Grécia com 60%, na África do Sul com 52%, em Espanha com 55% e 40% em Portugal e Itália.

O chefe da Direção de Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE, Stefano Scarpetta, destacou Portugal como "um bom exemplo", sendo, provavelmente, "o único exemplo de um país europeu que tomou medidas significativas no mercado de trabalho, mesmo antes da crise, ou na altura em que teve início a crise". Stefano Scarpetta adiantou que "os elementos chave" das reformas levadas a cabo por Portugal "parecem estar a seguir a direção certa" considerando que, "Portugal está a trabalhar no desenvolvimento".

Entretanto, o chefe da Direção de Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE considera "absolutamente importante" que Portugal trabalhe medidas que combatam o desemprego jovem. "Estamos a trabalhar com o Governo para trazer a experiência de outros países que já desenvolveram programas para o emprego jovem e veremos como as lições tiradas por esses países podem ser relevantes para Portugal".

Da leitura retirada da fundamentação do acórdão n.º 602/2013 ilustra que assenta numa leitura da proibição dos despedimentos sem justa causa prevista no art.º 53.º CRP, encontrando-se integrado no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias dos trabalhadores e proporciona aos trabalhadores um direito fundamental à segurança no emprego, proibindo os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos, na medida em que integra e beneficiará da norma da força do art.º 18.º CRP.

Neste contexto, a proibição do despedimento sem justa causa prevista naquela norma não constitui uma singularidade do Direito Constitucional Português, bem pelo contrário, a própria Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia erigiu a proibição do despedimento sem justa causa à categoria de um direito fundamental que vai gozar na íntegra da proteção atribuída pelos arts.º 51.º a 54.º da CRP. Com efeito, lê-se no preâmbulo da Carta que vem "*reafirmar*" a nível do Direito da União Europeia algumas regras e princípios que derivam das tradições constituições comuns e das obrigações internacionais comuns aos Estados Membros e no seu art.º n.º 30.º, consta que, "*Todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais*".

Antes de mais, daqui se retiram algumas importantes conclusões, em bom rigor, o que aquele preceito vem proibir é a cessação do contrato de trabalho motivada por discricionária, admite sim, a cessação do contrato de trabalho, mas desde que se verifique um motivo tido como válido, para que o trabalhador perca o emprego.

A este respeito, os diversos países da União Europeia têm vindo a estabelecer alguns limites, à cessação do contrato de trabalho, sobre a noção de crise e a qualificação de crise à situação presente de vários países da União Europeia, se não de todos, por exemplo:

1. Na **Alemanha**, apesar de o despedimento ser em regra livre e apenas condicionado a um pré-aviso variável em função da duração do contrato, a Lei da proteção contra os Despedimentos (*Kündigungsschutzgesetz*) restringiu esta possibilidade nas empresas com mais de 10 trabalhadores, admitindo apenas os

despedimentos socialmente justificados (*Sozialgerechtfertigte Kündigungen*) em motivos *pessoais, comportamentais* ou *empresariais*⁸⁷;

2. Em **França** o *Code du Travail* distingue: O despedimento por *motivos económicos* que, corresponde ao despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho; e O despedimento por *motivos pessoais* que corresponde ao nosso despedimento disciplinar e por inadaptação.

Existem ainda outras formas extraordinárias de cessação de contrato de trabalho como: a denúncia; a reforma do trabalhador ou a revogação.

Na ordem jurídica Francesa também se reconhece a modalidade de despedimento por inadaptação do trabalhador às alterações no seu posto de trabalho, incumbindo ao empregador prestar a formação devida

3. Na **Espanha**, os arts.º 49.º a 56.º da *Ley del Estatuto de los Trabajadores* consagra um conjunto amplo de causas de extinção do contrato de trabalho que, contemplam todas aquelas previstas no Código do Trabalho Português, mas, a realçar apenas a possibilidade de consagração de uma cláusula contratual de cessação do contrato de trabalho, acompanhada da salvaguarda de as mesmas serem ineficazes na eventualidade de constituírem abuso de direito da parte da entidade patronal, previsto na al. b), n.º1, do art.º 49.º *Estatuto de los Trabajadores*⁸⁸.

Daqui resulta que, “*justa causa*” e “*despedimento por extinção de posto de trabalho*” não sejam realidades propriamente incompatíveis ou irreconciliáveis, a questão gira em torno do grau de proteção.

No ordenamento jurídico espanhol encontram-se previstas autonomamente duas formas de cessação do contrato de trabalho, a inaptidão e a falta de adaptação, enquanto causas objetivas, consideradas como tais porque não são imputáveis ao trabalhador em sentido doloso ou culposo, não se podendo imputar de forma direta e imediata à sua vontade.

Segundo a conceção vigente, o trabalhador inapto é aquele que quer desempenhar o seu trabalho, mas não consegue, enquanto o inadaptado é o trabalhador que deve moldar-se ao novo posto de trabalho e não consegue.

⁸⁷ BRUNO MESTRE, Questões Laborais n.º 43, p. 202.

⁸⁸ *Idem, ibidem*

4. Porem, em **Itália**, por assim dizer, a resposta dos líderes europeus, à crise, não foi convincente. A pressão dos mercados continuava a ser exercida sobre Itália e Espanha. Mas, com o afastamento grego e seguido pela demissão do Governo, já foi possível encontrar uma solução transitória para aplicar as novas medidas de resgate, perfilando-se eleições gerais neste país no início de 2012. Assim, na Itália, a crise da dívida soberana levou à demissão de *Berlusconi* e à constituição de um governo tecnocrático.

Por sua ordem, no ordenamento jurídico Italiano existem duas modalidades de despedimento individual, livre com pré-aviso e sem pré-aviso mediante a verificação de justa causa legalmente prevista nos artigos n.º 2118.º e n.º 2119.º do Código Civil Italiano⁸⁹.

Assim, não assume especial relevância a distinção entre inaptidão ou inadaptação do trabalhador, uma vez que, quer perante uma quer perante outra, o empregador, não existindo uma justa causa, pode fazer cessar o contrato mediante pré-aviso.

5. Embora, **Angola** não se encontre na Europa, também acabou por sofrer retaliações desta crise, parecendo-nos pertinente frisar algumas questões jurídicas do Direito do Trabalho angolano.

Em Angola, encontra-se previsto o despedimento individual por causas objetivas enquanto fundamento para a resolução do contrato por iniciativa do empregador. Esta forma de pôr fim ao vínculo laboral consiste na necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho, resultante de motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, e redução ou encerramento de atividades. “Verificando-se causas objetivas dessa ordem, que determinem a necessidade de extinguir ou reconverter postos de trabalho, permite-se naturalmente ao empregador proceder ao despedimento”⁹⁰.

Podemos concluir que a crise financeira não será só grega, irlandesa, portuguesa, espanhola e italiana, mas sim, uma crise global. A aprofundar-se essa crise, os efeitos

⁸⁹ “SARA MARGARIDA COSTA”, *Despedimento por inadaptação*, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Católica, Porto, maio 2012, p.42

⁹⁰ LUÍS TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola*, Almedina, 2016, p. 343.

nos diferentes ordenamentos jurídicos serão provavelmente profundos e seguramente imprevisíveis.

A esperança de todos é que venha atenuar-se a crise e que não cheguemos a uma catástrofe que possa prolongar-se por um período de mais anos.

8. 1 – Espanha e a Crise Financeira

Porem, os primeiros sinais da crise econômica na Espanha são percebidos ainda em 2007, quando se deu o estouro da chamada “bolha imobiliária”. Esse estouro significou uma brusca queda da procura e dos preços, que se prolongou até pelo menos o início de 2011. A queda da procura foi superior a 40%, e o mercado foi incapaz de absorver a enorme oferta de habitação construída e desabitada. Por outro lado, as pessoas deixaram de poder pagar as casas e abandonaram-nas. Em julho de 2011, a habitação tinha perdido um quarto do seu valor em relação ao mesmo período em 2007.

No entanto, segundo dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o número total de desempregados no mundo está em 212 milhões, sendo que como reflexo da crise esse “número aumentou em 34 milhões de trabalhadores. Somado ao desemprego crescente, as formas de trabalho precário atingem 1,5 bilhão de pessoas (50,6% da população trabalhadora mundial), tendo aumentado em 110 milhões em 2009 em comparação a 2008, e um dado mais terrível ainda, 1,4 bilhão de trabalhadores tentam sobreviver com menos de dois dólares de remuneração por dia. A soma dos países desenvolvidos do mundo, com os países que compõe a União Europeia tinham em 2007 uma taxa de desemprego de 6%, enquanto que em 2009, esta passou para 8,4%, ou seja, 13,7 milhões de desempregados a mais em apenas dois anos. Tendo a Grécia 17% da população desempregada”.

Em março de 2010, o governo espanhol aprova o Plano de Austeridade para 2011-2013 com uma redução de gastos estimada em 50 mil milhões de euros. Nesse mesmo ano, a taxa de desemprego da Espanha alcança 20% pela primeira vez em quase 13 anos, com um recorde de 4,6 milhões de pessoas sem trabalho. No início de 2011, o crescimento econômico da Espanha cai para zero. Além disso, o governo espanhol aprovou reformas para as leis trabalhistas que ampliam o poder das empresas para a dispensa coletiva de trabalhadores.

Segundo o pesquisador e autor Genilson Valtto Patuzzo, houve três fatores que propiciaram o ambiente perfeito para a crise em Espanha:

“O primeiro fator foi a hipertrofia do setor imobiliário, convertido no motor da economia e incentivado pelas expectativas de incremento continuado dos preços dos imóveis; O segundo fator foi o nível generalizado do endividamento massivo das famílias e empresas; e o último fator foi a dependência para a manutenção desenvolvida de toda essa engrenagem, do acesso por parte do sistema financeiro a recursos financeiros a baixo custo para poder atender a demanda de crédito interno em torno à baixa taxa de poupança nacional”⁹¹.

Se por um lado, as medidas austeras implementadas em Espanha visam salvar os bancos e a economia do país, por outro, a redução de salários, a diminuição da proteção social, o alto nível de desemprego e os cortes dos gastos públicos, criaram um ambiente difuso e que alimenta a recessão, causada pela enorme queda da procura interna e pela escassez de crédito.

Esse cenário também alimenta os níveis de pobreza, em Outubro de 2012, dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) apontaram para que 20% da população espanhola vivia abaixo da linha de risco de pobreza, uma queda de sete décimos em relação a 2011. De acordo com o estudo, o índice de pobreza daqueles que têm entre 16 e 64 anos subiu de 19,4% do ano anterior para 21%.

9 – Justiça em Tempo de Crise

Cumprе salientar que, num tempo em que coexistem elevados níveis de desemprego e de precaridade do tempo de trabalho, num tempo de retração do financiamento e do investimento e de generalizada crise empresarial, o tempo da justiça tem de atender às necessidades concretas dos cidadãos e de intentar acompanhar o ritmo da atividade económica, devendo os tribunais exercitar, com eficácia e celeridade, a sua função de garantir os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos, em prol de um desejável enlace com os desígnios dos cidadãos e das empresas.

Em suma, o tempo de justiça deve atender às necessidades da sociedade.

⁹¹ MOTA JOANNE (*Jornalista*), *Crise financeira e sociedade: um olhar sobre a Espanha* – Portal Vermelho - Economia, 2013, p.5.

“-O tempo da Justiça não pode deixar de atender às necessidades concretas dos cidadãos e de acompanhar o ritmo da atividade económica, devendo os tribunais exercitar, com eficácia e celeridade, a sua função jurisdicional;

- Na presente conjuntura sombria da nossa existência coletiva, há que elaborar sobre as circunstâncias do momento e pôr em prática, com rapidez e num quadro de respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais, as medidas certas para debelar a morosidade judicial, entre as quais sobressai, porque decisiva para a consecução desse escopo, a urgente contenção do abuso do direito ao recurso de decisões judiciais; e

- Tradicionalmente, o processo do trabalho caracteriza-se pela prevalência da justiça material sobre a justiça formal, pela celeridade e simplicidade processuais, pela promoção de uma solução negociada do conflito ajuizado e, ainda, pelo dever de condenação extra vel ultra petitum ”⁹².

⁹² MANUEL JOAQUIM DE OLIVEIRA PINTO HESPANHOL, *Crise Económica e Tempo da Justiça: Os Recursos e o Processo Laboral*, Julgar n.º 21, ed. Coimbra Editora, 2013, p. 158.

CONCLUSÃO

A legislação laboral é um instrumento fundamental para fomentar a competitividade da nossa economia, colocando mecanismos ao dispor dos empregadores, mas também se afigura essencial na regulação da estabilidade e segurança do trabalhador que, na grande maioria das vezes depende dos rendimentos assim auferidos para se sustentar a si e àqueles que estão na sua dependência.

Acresce que, no atual contexto de crise financeira e económica, aumenta o receio de agravamento do desemprego, sendo que, o grande risco da perda temporária de emprego se transforme em desemprego de longa duração, originando a exclusão de muitos trabalhadores da economia produtiva. Não podendo, nestes moldes, o legislador ignorar as consequências nefastas que um despedimento tem na vida dos trabalhadores.

Mas, ainda em face da conjuntura económica e social em que vivemos, em que diariamente se assiste a um crescendo das taxas de desemprego e se agudiza a dificuldade em encontrar outro local para trabalhar. Pondo em causa valores ligados à vida dos trabalhadores, a instabilidade laboral destabiliza a conciliação profissional com a vida privada.

Contudo, as crises têm um processo cronológico, acabando por ter uma duração mais ou menos prolongada até se retomar uma certa normalidade. Porquanto, a OIT tem afirmado que as medidas de austeridade tendem a ameaçar ainda mais os mercados de trabalho, aumentando os custos da crise a longo prazo, tornando mais dispendioso reduzir o desemprego e criar condições para a sua recuperação.

Por seu turno, **Leal Amado**⁹³ “acusa o Governo de estar a implementar uma *estratégia Pingo Doce*, isto é, vendendo o Direito do Trabalho ao desbarato, de modo a atrair clientes, acalmar os *mercados* e cativar os investidores. Esta situação tem sido potenciada pela conjuntura atual, a qual tem levado à formação de um *mercado dos produtos legislativos*, colocando os ordenamentos jurídicos-laborais nacionais em concorrência feroz, correndo em direção à desregulamentação social (*racetothebottom*), com vista a garantir a sobrevivência, acentuando a tendência para o *darwinismo normativo* em matéria laboral”.

Por seu turno, aquando do Compromisso para a Competitividade e Emprego, foram afastadas algumas das propostas do Governo, que acarretavam mais instabilidade à

⁹³ LEAL AMADO, *O Despedimento e a Revisão do Código do Trabalho: Primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho*, RLJ, 2012, ano 141, n.º 3974, p. 297.

situação dos trabalhadores. Pese embora, a proposta de lei fundamente as alterações ao Código do Trabalho referindo sistematicamente a necessidade de a legislação laboral portuguesa se reformar aproximando-se das suas congéneres europeias, criando mecanismos de resposta às necessidades dos empregadores, impulsionando a competitividade das empresas nacionais num mercado global.

Por fim, **Monteiro Fernandes**⁹⁴ “denuncia a adesão da reforma à ideia formal de que o desenvolvimento da nossa economia se fará de salários baixos e longos tempos de trabalho, impondo-se regimes amigáveis para empregadores e gestores, ao mesmo tempo que se desconsideram os fatores de motivação, participação, envolvimento e bem-estar das pessoas que vivem do trabalho assalariado”.

Assim sendo, os rendimentos do trabalho do próprio trabalhador são o seu sustento e do seu agregado familiar, como tal, há que, tutelar especialmente o princípio da segurança no emprego, e restringir a admissibilidade de novas causas objetivas de cessação da relação laboral, em que o trabalhador não atuou com culpa grave e não violou culposamente os seus deveres.

Estando em causa não só questões laborais, mas como também valores de humanidade e de tutela daquele que muitas vezes ainda ocupa a posição de parte mais fraca, de contraente débil, na relação laboral.

Porém, com esperança, devemos confiar que virão melhores dias. Não é impunemente que o nosso País tem quase nove séculos de história e que tem superado frequentes crises ao longo da sua vida como Nação Independente. E talvez a Europa à beira do precipício consiga ainda dar um passo atrás.

Consagra-se que, muitas das Leis foram muito para além do programado, não se verificando o êxito merecido, cumpre, de todo o modo salientar que, noutras situações, se tenham conseguido cumprir os objetivos a que se propunham.

⁹⁴ MONTEIRO FERNANDES, «A “reforma laboral” de 2012, observações em torno da Lei n.º 23/2012», ROA, 2012, ano 72, p. 552.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João – *Fim do Direito do Trabalho* – Sinopse do Colóquio “Crise e o Direito”, coordenadores, JORGE BACELAR GOUVEIA E NUNO PIÇARRA, Edições Almedina, S. A., julho, 2013.

ABRANTES, José João – *Sociedade e Direito – algumas notas sobre as suas relações (o exemplo do direito do trabalho)* – Vinte Anos de Questões Laborais N.º 42, Número Especial, AA. VV (Associação de Estudos Laborais) Coimbra Editora, S.A., dezembro 2013.

AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho* – 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra 2014.

AMADO, João Leal - *O Despedimento e a Revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho* - RLJ, n.º 3974, ano 141, 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes e LEITE, Jorge – *A Inconstitucionalidade a Lei dos despedimentos* - in Estudos em Homenagem ao Prof, Doutor Ferrer Correia, volume III, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Número Especial, Coimbra, 1991.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes e MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa Anotada* – volume I, 4.ª edição. Edições Almedina, novembro 2007.

CARVALHO, Catarina de Oliveira e GOMES, Júlio – *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho* - Atas do congresso de Direito do Trabalho realizado em 27/29 de maio/2010, Universidade Católica Portuguesa/Porto – Coimbra Editora, 2011.

CÓDIGO DO TRABALHO 2013 – Lei n.º 7/2019 de 12 de fevereiro, atualizado pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA.

CORDEIRO, António Menezes – *Da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador perante a Constituição da República* – Revista de Direito e de Estudos Sociais, N.ºs 3–4 - Edições Almedina, S. A., Coimbra 1991.

COSTA, Sara Margarida Ferreira da – *Despedimento por Inadaptação*, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Católica Portuguesa/Porto, maio 2012,

DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves; MARTINEZ, Pedro Romano; VASCONCELOS, Joana; MONTEIRO, Luís Miguel; BRITO, Pedro Madeira de; – *Código do Trabalho Anotado* – 10.ª edição. Edições Almedina, novembro 2016.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro – *A relação individual de trabalho* - Lições de Direito do Trabalho, 2.ª edição, Edições Almedina, S. A., Coimbra, 2015.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio – *Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII* – Questões Laborais N.º 44, AA. VV (Associação de Estudos Laborais), Coimbra Editora, S.A., janeiro/junho 2014.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro – «*A Reforma Laboral de 2012, observações em torno da Lei 23/2012*» - Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, 2012.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro – *As primeiras estações da reforma laboral: tempo de trabalho, tempo de não trabalho, compensação de despedimento* - Revista de Direito e de Estudos Sociais n.ºs 1 – 2, Diretores

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e PEDRO ROMANO MARTINEZ.
Edições Almedina, S. A., Coimbra, setembro 2012.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro – *Direito do Trabalho* – 17.^a Edição
Almedina, S. A., Coimbra, junho, 2014.

FERNANDES, Liberal Francisco – *Breves Considerações Sobre o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional* - Revista Eletrónica de Direito.
Dezembro/2013, n.º 1, de fevereiro de 2014.

FERREIRA, Raquel Cabral - *Despedimento por inadaptação e por inaptidão, algumas considerações á luz da reforma legislativa operada pela Lei 23/2012 de 25 de junho* – Questões Laborais N.º 44, AA. VV (Associação de Estudos Laborais), Coimbra Editora, S.A., janeiro/junho 2014.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - «*Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho*»,
ROA, ano 72, 2012.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Relações Individuais de Trabalho* - Direito do Trabalho, volume I – Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

HESPANHOL, Manuel Joaquim de Oliveira – *Crise Económica e Tempo de Justiça*, JULGAR – n.º 21, Coimbra Editora, 2013.

Jurisdição do Trabalho e da Empresa - *A Cessação do Contrato de Trabalho – Aspectos Substantivos* - Coleção de Formação Inicial, março de 2014

LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias – *Da teoria à prática* - Manual de Direito do Trabalho - Edições Almedina, S. A., Coimbra, 2014.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho* – 4.^a edição,
Edições Almedina, S. A., Coimbra, 2014.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola* - 5.^a edição, Edições Almedina, S. A., Coimbra. 2016.

LEITE, Jorge - “*Notas para uma Introdução ao Direito do Trabalho*”, separata do número especial do Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra (1981) – *estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Teixeira Ribeiro*, Coimbra, 1982.

MARTINEZ, Pedro Romano - *A justa causa de despedimento* - in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998.

MARTINEZ, Pedro Romano – *O Código do Trabalho e a reforma de 2012. Apreciação geral* - Revista de Direito e de Estudos Sociais n.ºs 1–2, Diretores BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e PEDRO ROMANO MARTINEZ. Edições Almedina, S. A., Coimbra, setembro 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho* – 7, ^a edição. Edições Almedina, S. A., Coimbra, 2015.

MARTINS, Pedro Furtado – *Alterações ao regime do despedimento por extinção de posto de trabalho* - Revista de Direito e de Estudos Sociais n.ºs 1–2, Diretores BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e PEDRO ROMANO MARTINEZ. Edições Almedina, S. A., Coimbra, setembro 2012.

MARTINS, Pedro Furtado – *Cessação do Contrato de Trabalho* – 3.^a edição, Principia Edição, Cascais, 2012.

MENDES, Armindo Ribeiro - *A Crise e os Seus Efeitos Previsíveis no Direito* - Texto que serviu de base à intervenção do Autor no Colóquio, organizado pelo Supremo Tribunal de Justiça, 23 de novembro de 2011.

MESTRE, Bruno – *A “saga” do despedimento por extinção do posto de trabalho e as repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013*

– A reforma das leis laborais: *reformatio in pejus?* - Questões Laborais N.º 43, AA. VV (Associação de Estudos Laborais), Coimbra Editora, S.A., julho/dezembro 2013.

PEREIRA, António Garcia – *A Crise, o Direito (do trabalho) e o Papel dos Juristas* - Sinopse do Coloquio “Crise e o Direito”, coordenadores, JORGE BACELAR GOUVEIA e NUNO PIÇARRA, Edições Almedina, S. A., julho, 2013.

PINHEIRO, Paulo Sousa – *O Direito do Trabalho ao Longo da História, Dealbar e Evolução de um Novo Ramo do Direito* - “Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas” n.º 8, Instituto Superior de contabilidade e Administração do Porto, 2006.

QUADROS, Elias – *A Grande Crise Financeira e Portugal* - Centro de Estudos em Gestão Pública, Lisboa 24 de janeiro de 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, - *Insegurança ou diminuição do emprego? A rigidez do sistema jurídico português em matéria de cessação do contrato de trabalho e de trabalho atípico* -, in X Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho – Anais, Almedina, Coimbra, 1999.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *“Ainda Sobre a Crise do Direito Laboral: a Erosão da Relação de Trabalho «típica» e o Futuro do Direito do Trabalho”* -, Estudos do Direito do Trabalho, vol. I, Edições Almedina, S. A., Coimbra, 2003.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho* - Edições Almedina, S. A., Coimbra, 2012, 3 vol.:

- Parte I: *Dogmática Geral*, 4.ª ed., 2015.

- Parte II: *Situações Laborais Individuais*, 5.ª ed., 2014.

- Parte III: *Situações Laborais Coletivas*, 2.ª ed., 2015.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, - *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho* - , VI Coloquio sobre Direito do Trabalho 2014 realizado pelo STJ.

REGÊNCIO, João Pedro - *Da Inadaptação do Memorando de Entendimento ao Direito Laboral Português* - in *artciencia.com*, Year VII, n.º 15, 2012.

REIS, João – *Troika e Alterações no Direito Laboral Coletivo* - O Memorando da “Troika” e as Empresas, Instituto de Direito das empresas e do Trabalho / Colóquio / n.º 5, 2012, Almedina – Leya.

RIBEIRO, Ana Teresa – *O art.º 7,º da Lei n.º 23/2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional – Análise dos efeitos da Lei nova sobre as convenções coletivas à data da sua entrada em vigor* - Questões Laborais N.º 43, AA. VV (Associação de Estudos Laborais), Coimbra Editora, S.A., julho/dezembro 2013.

RIBEIRO, João Soares – *«Cessação do contrato de trabalho por inadaptação do Trabalhador»* - in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – memórias, Coordenador – ANTÓNIO MOREIRA, Edições Almedina, S. A., Coimbra, 2012.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Compensação por despedimento* - Revista de Direito e de Estudos Sociais n.º 1 – 2 - Edições Almedina, S. A., Coimbra, Diretores BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER E PEDRO ROMANO MARTINEZ. Edições Almedina, S. A., Coimbra, setembro 2012.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Curso de Direito do Trabalho – I Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*, Editorial Verbo, 3.ª ed., 2004.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Manual de Direito do Trabalho* – Edições Babel Verbo, 2.ª ed., Lisboa, 2014,

INTERNET:

AICCOPN - *Acórdão do Tribunal Constitucional Sobre Normas do Código do Trabalho* - Publicado em Diário da República, em outubro de 2013 http://www.aiccopn.pt/news.php?news_id, Agosto de 2014.

CANTANTE, Frederico - *O Desemprego Em Portugal num Contexto de Crise Financeira* – CIES Observatório das Desigualdades – Instituto Universitário de Sociologia de Lisboa, 2010, observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt.

DECO – *A crise e os Seus Efeitos Previsíveis no Direito* - Intervenção no VI Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, novembro de 2011.

Entenda Melhor a Crise Económica de Portugal – Economia, abril de 2011.
<http://g1.globo.com/economia/noticia/2011/04/entenda-melhor-a-crise-economica-de-portugal.html>

FERREIRA, José – *A Origem da Crise Portuguesa* - Jornal “Vida Económica”, maio de 2013, <http://www.pedroarroja.com/?p=1196&lang=en>.

GASPAR, António Henriques – *VI Colóquio sobre Direito do Trabalho* - Supremo Tribunal de Justiça, 2014.

GASPAR, António Henriques - *XV Congresso Nacional de Direito do Trabalho* - Supremo Tribunal de Justiça, novembro de 2011, <http://www.stj.pt/discursos/417-15congressodireitotrabalho>, agosto de 2014.

MOTA JOANNE (*Jornalista*), *Crise financeira e sociedade: um olhar sobre a Espanha* – Portal Vermelho - Economia, 2013, <http://www.vermelho.org.br/noticia/202323-9>.

REBELO, Glória (Prof^a. Universitária) – *Da Ética no Direito do Trabalho*, maio de 2011, http://www.dn.pt/ininio/opiniao/interior.aspx?content_id.

Tribunal Constitucional – Jurisprudência – Acórdão – *Acórdão 602/2013*,
<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130602.html>

Supremo Tribunal de Justiça – *XV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*,
Conselheiro GASPAR, António Henriques, novembro de 2011,
<http://www.stj.pt/discursos/417-15congressodireitotrabalho>

UGT – *Revisão/Alteração à Legislação Laboral, Parecer sobre a Proposta de Lei 46/XII* – Que aprova a revisão do Código do Trabalho, março de 2012.

OUTROS ELEMENTOS DE CONSULTA:

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa – RL199306020081634 de 02-06-1993.

Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego - Conselho Económico e Social Comissão Permanente de Concertação Social, www.ces.pt.

LEIS - Diário da República:

Memorando de Entendimento Sobre as Condicionalidades de Políticas Económicas, de 17 de maio de 2011.

Proposta de lei n.º 46/XXI - Presidência do Conselho de Ministros, fevereiro de 2012.

