

O Tribunal Constitucional perante a “Reforma Laboral” de 2012

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES *

1. Cremos que são mal conhecidos e, por isso, injustamente avaliados os aspectos fundamentais do pensamento que se exprimiu no Acórdão TC nº 602/2013, de 20 de Setembro de 2013, o qual decidiu sobre a conformidade constitucional de algumas das disposições da L. 23/2012, de 25 de Junho – a mais recente “reforma laboral” propriamente dita.¹

O Acórdão não terá, talvez, sido lido por tantos quantos se pronunciaram sobre ele, nomeadamente na perspectiva política, ou seja, tendo em conta as suas implicações no desenvolvimento do processo dito de “ajustamento”. Mas nem por isso deixou de se lançar sobre ele um clamor de censura. O clima de indiferenciação de meios e de secundarização de valores e princípios que se instalou na sociedade portuguesa, explicado ou justificado por um anticiclone chamado “emergência económica e financeira”, não deixava espaço para qualquer obstáculo ou condicionamento jurídico das operações de “ajustamento”. Remetida a lei a funções estritamente instrumentais e alheias a valores (“se isto vai contra a lei, muda-se a lei”), a invocação de contra-argumentos jurídicos só podia relevar do pretexto ou da frivolidade. Nessa difusa perspectiva, o TC, ao concluir que alguns (poucos) aspectos da “reforma laboral” eram incompatíveis com a Constituição, teria prosseguido na linha de obs-

JURISMAT, Portimão, n.º 4, 2014, pp. 149-158.

* Professor do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE).

¹ Como se sabe, surgiram recentemente outras medidas legislativas sobre matéria laboral, algumas delas com o propósito de substituir parte do conteúdo da Lei 23/2012, mas destituídas da dimensão e profundidade da inflexão político-jurídica operada por este último diploma. Referimo-nos, claro está, às Leis 69/2013 (alterando o processo de cálculo das compensações por cessação do contrato de trabalho) e 70/2013 (regulamentando o fundo de compensação de trabalho e o fundo de garantia da compensação de trabalho), ambas de 30 de Agosto.

trução à acção governativa que adoptara em face das leis orçamentais anteriores, indiferente à situação dita de “emergência nacional” e promovendo uma interpretação estrita, constrangedora e parcial da Lei Fundamental. Fala-se mesmo de “activismo judiciário”, de falta de atenção do Tribunal às circunstâncias difíceis em que o país se encontra, de irrealismo e de falta de bom senso...

A tese que sustentamos é a exactamente a oposta: a de que o TC se pronunciou sobre a reforma laboral de 2012 segundo uma interpretação muito ampla dos preceitos constitucionais postos em jogo, adoptando como seus os referenciais de avaliação do legislador ordinário e aproximando-se até perigosamente da fronteira da legitimidade constitucional.

2. Uma primeira nota que importa sublinhar diz respeito à lamentável qualidade do pedido de fiscalização abstracta sucessiva, subscrito por um certo número de deputados. O Tribunal não foi, de facto, ajudado pelos termos em que os petiçãoários enunciaram as suas razões. O pedido continha erros técnicos palmares, que tiveram que ser detectados e corrigidos no Acórdão. O Tribunal admitiu, aliás, generosamente, pronunciar-se sobre o resultado das correcções, em vez declarar inepto o pedido. Para além disso, a fundamentação usada pelos petiçãoários foi frequentemente débil, ignorando algumas linhas argumentativas que poderiam, inclusivamente, ter contribuído para enriquecer a decisão.

Segunda nota preliminar: algumas pessoas interessadas, entre as quais o autor destas linhas, supuseram que o pedido de controlo sucessivo tivesse sido indeferido liminarmente, por alguma obscura e ignorada decisão incidental do Tribunal, depois de mais de um ano ter decorrido sobre a entrada desse pedido. A demora verificada é injustificável, não foi sequer explicada, e teve consequências, como se sabe.

3. No Acórdão, foram examinadas questões enquadráveis em seis grupos: o novo regime do banco de horas individual e grupal; a eliminação de descansos compensatórios e a redução dos acréscimos remuneratórios por trabalho suplementar; a eliminação de feriados obrigatórios e da majoração das férias por assiduidade; a modificação dos requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho; a alteração do regime do despedimento por inadaptação; e o regime específico das relações entre a lei e as convenções colectivas, contido no art. 7º da L. 23//2012.

Deve notar-se que as decisões de *não inconstitucionalidade* respeitantes ao banco de horas individual, ao aligeiramento das consequências do trabalho suplementar e à

eliminação de feriados e da majoração das férias (em si mesmas) foram tomadas *por unanimidade*.²

Foram igualmente *unânicos* as decisões de *inconstitucionalidade* relativas à eliminação do ónus (ou dever, como se queira) de procura de ocupação substitutiva, nos regimes do despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

Os grandes temas de controvérsia, que verdadeiramente dividiram o colégio de juízes, foram o *banco de horas grupal* e as normas que determinaram a *nulidade, a suspensão e a redução de regimes contratuais colectivos anteriores á reforma laboral*.

Vejamos, então, como procedeu o Tribunal relativamente a cada um dos grupos de questões atrás referidos.

4. O primeiro dizia respeito ao banco de horas³ por acordo individual e grupal.

No tocante ao *banco de horas individual*,⁴ o Tribunal considerou *não haver inconstitucionalidade* por entender “preservada, no essencial, a garantia da conciliação

² Note-se bem: relativamente às férias e aos descansos compensatórios, o Tribunal declarou inconstitucional a inutilização dos regimes convencionais anteriores, mas não as novas disciplinas introduzidas pela L. 23/2013, na sua vigência normal.

³ Há, aparentemente, um erro da formulação legal que é retomado pelo Tribunal: o de que, no banco de horas, o período normal de trabalho passa a ser calculado em termos médios num período de referência (como na adaptabilidade). Não parece que seja assim. Se fosse, mal se entenderia a coexistência dos regimes de adaptabilidade e de banco de horas – o primeiro, dependente da observância dos procedimentos de alteração de horários de trabalho, o segundo ligado simplesmente a uma decisão momentânea do empregador cuja antecedência nem sequer é definida pela lei. Além disso, não há, no regime do banco de horas, nenhuma alusão a um “período de referência” relativamente ao qual seja calculado o período normal de trabalho “em média”. No banco de horas, o período normal de trabalho não aumenta nem diminui, o horário de trabalho mantém-se – o que há é a possibilidade de horas a mais que, em vez de serem directamente remuneradas como horas suplementares, podem ser compensadas de várias maneiras, nomeadamente em tempo de não-trabalho. O facto de a compensação não ter que ser feita por horário de trabalho reduzido (de modo a respeitar o PNT em média) é a diferença essencial do banco e mostra que o que está em causa não é uma manipulação do período normal de trabalho, mas sim do tempo extra – no sentido do seu embaratecimento e, possivelmente, também de alguma flexibilidade para o trabalhador. (Mas quem decide qual a fórmula de compensação? Parece ser o empregador...). A citação que se faz no próprio acórdão, de L. M. MONTEIRO (em AA.VV., *Código do Trabalho Anotado*, 9ª ed, Coimbra, 2013, p. 499), não parece inteiramente congruente com a concepção anteriormente exposta pelo Tribunal. Aquilo que supomos ser um equívoco do legislador acabou por condicionar, porventura decisivamente, a orientação do Acórdão neste ponto.

⁴ Esta designação é simplificante: trata-se, como é sabido, do banco de horas fundado em acordo individual entre o empregador e o trabalhador.

vida/trabalho”. O facto de o silêncio do trabalhador ser tomado como manifestação de aceitação foi tido por aceitável quando “é razoável supor a diligência correspondente a um dever de resposta”. O trabalhador tem a oportunidade de se pronunciar (por escrito) e até de, opondo-se, frustrar o banco de horas. Mais não foi necessário para que se considerasse correspondida a ideia-força constitucional da conciliação vida/trabalho.⁵

Quanto ao *banco de horas grupal*, a fundamentação apresentada pelo Tribunal para a declaração de *conformidade constitucional* foi muito mais desenvolvida, apesar de, à partida, se entender que a figura tem “justificação igual” à da adaptabilidade grupal, já anteriormente considerada compatível com a CRP. Ambas, diz-se no Acórdão, reflectem “*uma ideia de solidariedade que justifica a subordinação de interesses individuais ao interesse colectivo em articulação com o interesse da boa gestão empresarial*”.

Em abono dessa ideia, são invocados dois “princípios laborais fundamentais”⁶ – o “princípio do colectivo” que envolve a prevalência da unidade da equipa ou secção sobre os interesses individuais dos seus membros, e o “princípio da prevalência dos interesses da gestão” como “orientação axiológica em matéria de tempo de trabalho” – princípios que, na verdade, podem considerar-se marcas de contraste da nova legislação do trabalho, reguladora dos negócios sobre a utilização do trabalho humano. Esses princípios – a nosso ver, alheios ao ADN do direito do trabalho – servem, no Acórdão, de rampa de lançamento para toda uma teoria da subordinação dos interesses individuais dos trabalhadores aos “interesses da gestão” (que, por não terem que ser concretizados nem poderem ser escrutinados, se reconduzem à vontade unilateral do empregador) e aos reais ou supostos “interesses colectivos” da maioria dos trabalhadores – uma “subordinação jurídica” total e polivalente...

Assim, o “interesse da gestão” e o de um número significativo de trabalhadores que se exprimem pelo silêncio (o que leva a presumir que vêem vantagem no banco de horas...) constituem – pondera-se no Acórdão – “razão objectiva e materialmente fundada para justificar habilitação legal do empregador” no sentido de estender o regime aos que não concordam com ele, isto é, àqueles que, activamente, se permitem traduzir em documento escrito o seu inconformismo, face à dimensão das dificuldades e desvantagens que do banco de horas resultarão para a sua organização de vida.

⁵ Assim, o acordo individual sobre o banco de horas, quando exista, será, normalmente, concluído através de uma manifestação de vontade tácita (ou seja, pelo silêncio ou inércia) do trabalhador, cujo sentido é pré-definido pela lei. A circunstância de este “acordo” ser obtido na constância da relação de trabalho não impressionou o Tribunal.

⁶ O Tribunal acolhe plenamente, a este respeito, doutrina enunciada por M. ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, (Coimbra, 2012) Parte I, págs. 531 e 532, e Parte II, pág. 473.

O Tribunal reconhece que do banco de horas resultam a diminuição de repouso e maiores dificuldades da conciliação vida/trabalho, mas secundariza essas consequências: trata-se de “limitações dos direitos dos trabalhadores *indispensáveis à operacionalização desses institutos de modulação do tempo de trabalho*”. Assim, o Tribunal acolhe, mais uma vez,⁷ o critério da *eficácia* como critério de valor constitucional.⁸ E acrescenta mesmo: se o sindicato ou a maioria dos trabalhadores aceitaram a solução, é porque está em causa “a realização de interesses que, *naquele momento, são considerados prevaletentes sobre o repouso e a vida familiar*” (itálicos nossos).⁹

Assim justificou o Tribunal Constitucional a sua convicção (ainda que apenas maioritária) acerca da legitimidade constitucional do banco de horas grupal – fórmula que leva ao extremo limite o reconhecimento da prevalência da “flexibilidade laboral” sobre a exigência da conciliação vida/trabalho. Por esta última razão – e não com base em diferentes ponderações político-jurídicas, indutoras da desaprovação desse regime – parece difícil afastar a ideia de que o Acórdão corporiza um esforço máximo de adesão ao ponto de vista do legislador ordinário, ainda que à custa da lateralização de verdadeiras “orientações axiológicas” constitucionais.¹⁰

⁷ Trata-se, com efeito, de um extraordinário critério de valoração constitucional, utilizado difusamente a propósito das leis orçamentais para, por exemplo, legitimar a sobrecarga de gravames lançada sobre os trabalhadores do “sector público” e os pensionistas.

⁸ O critério de eficácia é, em si mesmo constitucionalmente neutro. Pode servir de suporte instrumental quando esteja em discussão um meio de realização de valores ou de objectivos constitucionais – como, por exemplo, a conciliação vida/trabalho... O raciocínio exposto no Acórdão inverte, inteiramente, esta lógica, como se a “modulação do tempo de trabalho” fosse um alvo prioritário para a Constituição.

⁹ No sentido de evidenciar uma atenuação do impacto na conciliação vida/trabalho, o Tribunal invoca o art. 35º/1/q) do CT que, no quadro da “protecção da parentalidade”, consagra a dispensa de PT em regime de adaptabilidade, dispensa que entende ser extensível ao BH, valendo sempre que haja filhos menores; por isso, vê-se na disposição citada um “exemplo inequívoco de um regime legal em conformidade com os direitos e princípios constitucionais”. Mas a verdade é que essa dispensa, sendo uma das formas de “protecção da parentalidade”, apenas cobre grávidas, puérperas e lactantes, ou outro progenitor em caso de aleitação (como resulta do art. 58º) – deixando de fora todas as restantes situações da vida familiar.

¹⁰ A decisão anteriormente tomada acerca da “adaptabilidade grupal” condicionou, claramente, a posição do tribunal perante esta nova figura. No entanto, há uma diferença importante, que não foi considerada: a adaptabilidade supõe alterações sucessivas dos horários de trabalho, nas quais o empregador tem que observar um procedimento legalmente prescrito (arts. 216º-217º). Este procedimento implica alguma demora (no mínimo, o período de afixação antecipada, de sete dias nos casos normais e de três dias nas microempresas), o que permite que os trabalhadores, de algum modo, acomodem a sua organização de vida. O banco de horas opera por decisões do empregador que se destinam, praticamente, a execução imediata.

5. Acerca dos dois seguintes grupos de questões – abrangendo, o primeiro, a eliminação de descansos compensatórios e a redução do acréscimo retributivo por trabalho suplementar, e o segundo, a eliminação de feriados obrigatórios e da majoração de férias por assiduidade – as decisões tomadas, no sentido da conformidade constitucional, foram *unâнимes*.

No tocante às *consequências do trabalho suplementar*, considerou-se que o seu embaratecimento e a eliminação de descansos compensatórios, visando a redução dos custos do trabalho – necessária ao aumento da produtividade e da competitividade da economia –, não prejudicam a conciliação e protecção da vida familiar e não representam “restrição intolerável” dos direitos ao repouso e à conciliação.¹¹

Relativamente à *eliminação de feriados*, a ponderação básica foi, mais uma vez, a de que se tratava de “aumentar os níveis de produtividade, contribuindo para o incremento da competitividade e para a aproximação, nesta matéria, de Portugal dos restantes países europeus” – referência recorrente no Acórdão, tendente a remeter para o plano da excepcionalidade (e, portanto, para uma quase marginalidade) a relevância dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Como a eliminação dos feriados não respeita ao direito ao repouso e “não tem efeitos remuneratórios”, não há restrição dos direitos dos trabalhadores. Não há, também – diz o Acórdão – nenhuma “expectativa juridicamente tutelável à imutabilidade do elenco legal dos feriados obrigatórios” – o que, face à longuíssima tradição e à importância simbólica da maioria dos feriados, nos levaria a perguntar se existirá então neste mundo alguma expectativa juridicamente tutelável.

Quanto à *majoração das férias*, considerou o tribunal que se tratava de uma opção reversível do legislador ordinário, sem afectar o direito ao período mínimo de férias nem o direito ao repouso.¹²

6. Entra depois o Acórdão no domínio pedregoso do *despedimento*, onde já não foi possível a unanimidade.

¹¹ Na verdade, até, a eliminação dos descansos compensatórios de horas extras prestadas em dia normal de trabalho seria perfeitamente justificável no quadro de uma política de redução do trabalho suplementar, potencialmente inimigo do emprego, do repouso e dos lazeres, que são também referências relevantes no quadro da “constituição laboral”. Porém, a política legislativa adoptada não se orientava nessa direcção: o trabalho suplementar passou a ser menos dispendioso, o que representa, em princípio, um estímulo a que as empresas o utilizem e os trabalhadores o procurem em maior quantidade, para manterem o nível de rendimento. Tudo isto foi, naturalmente, ignorado ou secundarizado pelo Tribunal.

¹² A majoração, com efeito, surgiu na lei como *prémio* ao trabalhador assíduo, e não como decorrência do direito ao repouso.

Como base de raciocínio, foi recordada a concepção da justa causa – subjectiva ou objectiva – adquirida na jurisprudência do tribunal:¹³ situação de inexigibilidade do prosseguimento da relação de trabalho, traduzindo a ideia de despedimento *ultima ratio* ou sem alternativa viável.

No que respeita ao *despedimento por extinção de posto de trabalho*, a eliminação do critério legal de escolha do trabalhador a despedir, e a sua substituição (no art. 368º/2) por um critério a definir pelo empregador, balizado por um conjunto de conceitos vagos e indeterminados,¹⁴ foram soluções reputadas contrárias à objectivação da escolha e, portanto, violadoras da proibição do despedimento sem justa causa. Esta decisão teve dois votos contra, incluindo o do relator do Acórdão...

Em todo o caso, ela implica a repristinação do critério legal originário – protecção do emprego dos mais antigos –, que, nas circunstâncias actuais, não pode considerar-se liquidamente o melhor, mas até aí não chega a responsabilidade do Tribunal.

Ainda no domínio da extinção do posto de trabalho, a eliminação do ónus de ocupação substitutiva,¹⁵ tornando inviável a verificação plena da impossibilidade prática do prosseguimento da relação de trabalho, foi também considerada – de resto, num plano de pura evidência¹⁶ – violadora da proibição constitucional.¹⁷ Neste ponto, registou-se *unanimidade* de opiniões.

¹³ Sobre a acidentada trajectória da jurisprudência constitucional nesta matéria, pode ver-se o nosso estudo *A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei. Notas de um “check-up” periódico*, “Questões Laborais”, Ano XIX, nº 39, 2012, pp. 1-48.

¹⁴ Foi esta indeterminação de conceitos que, aparentemente, inclinou mais fortemente o Tribunal no sentido da decisão que tomou. No entanto, o que é importante é o facto de a solução introduzida pela Lei 23/2012 representar a eliminação de um critério legal (aliás, muito discutível em si mesmo) pelo critério do empregador, que apenas deveria acautelar-se contra o risco de discriminação. Entre as motivações declaradas para a escolha deste ou daquele trabalhador, e as que realmente orientam essa escolha, pode haver uma distância que, no limite, leve o despedimento realizado para a zona de interdição do art. 53º da Constituição.

¹⁵ A designação de ónus – em vez de dever – explica-se pelo facto de se tratar de uma exigência condicionante do exercício de um direito (o direito de despedir) e que, a não ser cumprida, implica a frustração do propósito do respectivo titular. De resto, obviamente, o ónus não é de “ocupar” mas de “procurar ocupação alternativa”, que pode não existir.

¹⁶ Cfr. A. MONTEIRO FERNANDES, A “*reforma laboral*” de 2012: *observações em torno da Lei 23/2012*, “Revista da Ordem dos Advogados”, Ano 72, II/III, Abr.-Set. 2012, 566 e seg.

¹⁷ Assim, a invocação, pelo empregador, de “critérios relevantes e não discriminatórios” – uma *trouva* pouco afortunada do legislador de 2012 – agiu duplamente no sentido da condenação das alterações introduzidas no regime desta modalidade de despedimento. Diga-se, porém, que a utilização de tal elemento na “reconstrução” da ideia de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho entrava no domínio da inverosimilhança, como mais uma tentativa (porventura, até, pouco convicta) de reconfiguração da noção legal de justa causa de despedimento.

Assim, pode dizer-se que a tentativa de reconfiguração desta modalidade do despedimento por causa objectiva – no sentido, aliás preconizado no *Memorando de Entendimento* de 2011, da sua facilitação – foi inteiramente frustrada pelo Tribunal. Todavia, o *Acórdão limitou-se a acolher evidências* – como, de resto, demonstra o teor das respectivas votações –, reveladoras, afinal, do facto de que o legislador ordinário se tinha aí devotado a uma incursão experimental num domínio vedado, a exemplo de outras manobras do mesmo tipo que, no passado, foram empreendidas.

Passando ao *despedimento por inadaptação*, de novo a eliminação do ónus da ocupação substitutiva mereceu juízo *unânime* de *não conformidade* constitucional.

Mas a questão mais importante que nesse domínio se suscitava – a do reconhecimento de uma nova forma de “inadaptação”, sem modificação do posto de trabalho, antes assente em “modificação do modo de execução da prestação de trabalho” pelo trabalhador – já dividiu os juízes. A decisão foi no sentido da *não inconstitucionalidade*, mas teve três votos contra, um dos quais do presidente do Tribunal.

Admitiu-se, assim, que “uma prestação laboral de menor qualidade ou rendimento”, sem culpa do trabalhador, possa gerar uma situação em que deixe de ser exigível ao empregador manter o vínculo laboral e, portanto, uma situação de justa causa de despedimento.¹⁸ Este resultado depende – continua a depender – da verificação da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, nomeadamente após procura de ocupação alternativa. E, nesses termos, não haveria violação da proibição constitucional.

A decisão do tribunal não se situou, como não podia situar-se, num plano de escrutínio da política legislativa em si, mas no da conformidade constitucional. E não obstante a dureza de que podem revestir-se algumas das suas aplicações, é verdade que o regime da inadaptação, em qualquer das modalidades agora consideradas, impõe ao empregador um conjunto de diligências e condicionamentos que o tornam bastante exigente e selectivo. De qualquer modo, a possibilidade de verificação, nestes casos, do critério da justa causa – como inexigibilidade – parece bastante para legitimar o regime legal e a posição que sobre ele assumiu o Tribunal Constitucional.

¹⁸ Encontra-se aqui, porventura, o maior ganho da política – uma política de longo curso – que tem procurado, progressivamente, e por várias formas, aligeirar a disciplina do despedimento individual. Regressa, com efeito, a “manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas” que o art. 102º da LCT admitia como justa causa invocável pelo empregador. O art. 14º/3-b) do Decreto-lei 372-A/75 ainda incluía no âmbito do chamado “motivo atendível” – legitimador de despedimento com aviso prévio – a “manifesta inaptidão e impossibilidade de preparação do trabalhador para as modificações tecnológicas que afectem o posto de trabalho”, o que constituiu o antecedente do despedimento por inadaptação, na modalidade introduzida pelo Decreto-lei 400/91, de 16 de Outubro. Mas, como se sabe, a noção de “motivo atendível” foi expulsa do regime do despedimento pelo Decreto-lei 84/76, de 28 de Janeiro.

7. Finalmente, o Tribunal apreciou a questão da compatibilidade das normas (do art. 7º da L. 23/2012) que prescrevem a nulidade, a suspensão e a redução de cláusulas das convenções colectivas anteriores, com a autonomia colectiva, isto é, com a afirmação constitucional do direito de contratação colectiva. Foi aqui que se manifestou maior divisão de opiniões, com nada menos de *oito votos discordantes* (em sentidos distintos) das decisões tomadas.

Só três dessas cinco normas mereceram juízo de reprovação: as que declaravam “nulas” as cláusulas de convenções anteriores que estabelecem descansos compensatórios ou majoração das férias (estas, se posteriores ao Código de 2003), e a que impõe a “redução” das cláusulas anteriores que estabeleçam remunerações do trabalho suplementar mais favoráveis do que as da lei, e que não tenham sido, após dois anos de suspensão, alteradas em conformidade. Basicamente, pela mesma razão: representando interferência da lei em área caracteristicamente aberta à autonomia colectiva, tais normas acabam por não se mostrarem *idóneas* para a “padronização” dos regimes convencionais, desejável “na expectativa de conseguir a diminuição dos custos associados ao factor trabalho”. Na verdade, após a entrada em vigor da lei, tornava-se de imediato possível restabelecer os regimes anulados ou suspensos por novos acordos. Ou seja: a reprovação resulta, também neste ponto, de um juízo *de eficácia*, não de uma verdadeira valoração constitucional.¹⁹

As restantes duas normas do art. 7º, assumindo carácter injuntivo, foram consideradas constitucionais. Trata-se da *anulação* de cláusulas anteriores sobre compensações por despedimento e da *suspensão* das que estabelecem remuneração mais favorável do trabalho suplementar. Apesar de admitir, quanto a ambas, que se trata “ingerências no âmbito de protecção do direito de contratação colectiva”, o Acórdão acaba por considerar que nenhuma delas viola esse direito, com fundamentos que podem resumir-se assim:

- a) No que respeita à *compensação por despedimento*, trata-se de alcançar uma “igualização” das várias situações, a qual se justifica “tanto na perspectiva dos custos para as empresas como do ponto de vista dos trabalhadores, *uma vez que assegura para todas as situações a efectividade da diminuição das compensações*” (itálico nosso);
- b) Quanto à suspensão de cláusulas sobre *remuneração de trabalho suplementar*, transcreve-se, sem comentários: “tal suspensão, considerando o fim prosseguido e o respectivo carácter temporário, também se mostra adequada, necessária e equilibrada em vista da salvaguarda de *interesses constitucionalmente relevantes como o cumprimento das metas e compromissos*”

¹⁹ Cfr. *supra*, nota 8.

assumidos internacionalmente no quadro do MoU e a própria competitividade da economia nacional” (itálico nosso).

Por fim, e com argumentação exactamente dos mesmos tipos, estas duas normas do art. 7º foram também declaradas não incompatíveis com o princípio da protecção da confiança e da segurança jurídica inerentes ao Estado de Direito democrático.

8. Este percurso pelas páginas do Acórdão conduz-nos a algumas breves conclusões:

- a) As decisões tomadas assumem como referência fundamental, merecedora de absorção na constituição material, o quadro da “emergência” financeira e económica do país e dos compromissos assumidos perante a “troika”;
- b) Elas atribuem carácter primordial ao objectivo da “redução dos custos do trabalho e dos tempos de repouso”, na perspectiva do “aumento da produtividade e da competitividade da economia”;
- c) As decisões constantes do Acórdão ignoram totalmente a situação actual de desproporção agravada dos poderes contratuais entre trabalhadores e empregadores, ligada ao desemprego e ao enfraquecimento dos sindicatos;
- d) Elas exprimem uma sistemática desvalorização ou secundarização dos direitos fundamentais dos trabalhadores no confronto com os “interesses de gestão” e o valor da *eficácia* das medidas em relação aos objectivos visados.

Perante este quadro, parece difícil manter de pé as ideias postas em circulação acerca de uma postura obstrutiva e interventiva do Tribunal Constitucional, relativamente à zona de irradiação das medidas legislativas recentemente levadas á sua apreciação. O que se constata acerca das decisões referentes à matéria laboral poderia repetir-se, porventura com fundamento reforçado, em relação aos acórdãos mais controversos que têm tido por objecto as leis orçamentais.

Dito isto, o TC é, hoje em dia, o último baluarte do Estado de Direito democrático em Portugal – e oxalá assim se conserve.