

Breves considerações sobre o acórdão n.º 602/2013

do Tribunal Constitucional

Reflections on Portuguese Constitutional Court Judgment n. 602/2013

Francisco Liberal Fernandes

FDUP/CIJE

Dezembro 2013

RESUMO: Abordam-se algumas questões relacionadas com a jurisprudência constitucional proferida no acórdão n.º 602/2013.

ABSTRACT: We discuss some issues about de jurisprudence of the Constitutional Court in the judgment n. 602/2013

PALAVRAS-CHAVE: Tribunal Constitucional; flexibilidade do tempo de trabalho; despedimento por inadaptação; contratação colectiva; férias; trabalho suplementar; Directivas nºs 2003/88 e 2000/78

KEY WORDS: Constitutional Court; flexible working time; annual leave; overtime; dismissal for inadaptation; collective agreements; Directives n.s 2003/88 e 2000/78

SUMÁRIO:

1. A flexibilidade do tempo de trabalho: o banco de horas grupal
 - 1.1. O art. 208º- B, nº 1, do CT
 - 1.2. O art. 208º- B, nº 2, do CT
2. Despedimento por inadaptação não havendo modificações no posto de trabalho
3. A autonomia colectiva perante a Lei n.º 23/2012

1. A flexibilidade do tempo de trabalho: o banco de horas grupal

Dada a semelhança de regimes, o banco de horas grupal coloca problemas de conformidade constitucional idênticos aos que se levantam relativamente à adaptabilidade grupal. Imbuída de uma lógica funcional de integração dos vários conjuntos dos trabalhadores da empresa em modelos alargados de organização do tempo de trabalho, a lei procura ultrapassar com aquela modalidade os limites que poderiam entravar essa extensão, em especial os derivados da eficácia limitada dos instrumentos de regulamentação colectiva e do contrato individual.

Contudo, o banco de horas grupal (como a adaptabilidade grupal) não poderá ser encarado como simples meio de alargamento do âmbito subjectivo dos mecanismos de modelação do tempo de trabalho que lhe servem de base (o banco de horas colectivo e banco de horas individual) — ainda que o seu efeito prático ou empírico acabe por se traduzir nesse tipo de resultado —, porquanto estamos perante figuras de natureza diversa, na medida em que assentam em pressupostos jurídicos originais ou qualitativamente distintos, não obstante a existência de aspectos regimentais comuns, designadamente a nível da sistematização e da qualificação verbal, susceptíveis, aliás, de induzirem o intérprete a admitir a existência de uma identidade conceitual ou normativa.

1.1. O art. 208º- B, nº 1, do CT

Uma primeira questão — não levantada no acórdão n.º 602/2013 — tem basicamente a ver com facto de, quando instituído por IRC, se prever (art. 208º- B, nº 1, do CT) que o banco de horas possa ser aplicado unilateralmente pela entidade empregadora a trabalhadores filiados em sindicatos que não subscreveram esse instrumento, o que só não acontecerá se estiverem reunidas as condições do n.º 3 do mesmo artigo (que se prescinde aqui de enumerar). Ou seja, em determinadas circunstâncias não imputáveis aos trabalhadores abrangidos, a autonomia contratual colectiva destes é determinada pela vontade de uma associação sindical que os não representa.

Consagra-se assim um regime especial de eficácia externa das convenções colectivas de trabalho que nos parece contrariar, em moldes que não respeitam o princípio da proporcionalidade (em sentido amplo), o direito à liberdade sindical positiva, assim como a própria autonomia sindical colectiva entendida em moldes objectivos, tanto mais que a não invocação do disposto do n.º 3 do art. 208º - B não pode ser entendida como significando uma aceitação ou adesão (tácita) pelas associações sindicais da convenção colectiva que institui aquele regime, aliás, semelhante entendimento dificilmente seria compatível com as exigências de forma escrita, de manifestação expressa da vontade, de depósito e de publicação, fixadas pelo art. 504º do CT para os acordos de adesão.

1.2. O art. 208º- B, nº 2, do CT

1.2.1. Problemas de constitucionalidade colocam-se igualmente em relação ao banco de horas grupal instituído a nível de simples acordos firmados entre o empregador e os trabalhadores do grupo em causa (art. 208º- B, n.º 2). Nesta hipótese, prevê-se que o regime possa ser adoptado pelo empregador a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade, desde que tenha sido aprovado (nos moldes referidos no art. 208º - A, n.º 2, do CT para o banco de horas individual) por 75% dos respectivos membros.

Trata-se de uma situação em que a lei coloca a aplicação daquela modalidade de organização do tempo de trabalho na dependência de uma vontade sem qualquer legitimidade formal ou institucional para representar o conjunto dos trabalhadores envolvidos. Ou seja, a lei confere eficácia externa a um acordo de natureza pluri-individual ao prever a possibilidade de ser alargado a trabalhadores que se pronunciaram contra a proposta relativa à instituição do banco de horas individual.

A dúvida quanto à constitucionalidade do art. 208º- B, n.º 2, reside no facto de a lei admitir que um acto não normativo, como é o acordo que institui o banco de horas individual, goze de eficácia externa, violando-se assim o princípio constitucional da hierarquia da lei ou dos actos normativos, consagrado no art. 112º, n.º 5, da CRP, segundo o qual «nenhuma lei pode criar outras categorias de actos legislativos ou conferir a actos de outra natureza o poder de, com eficácia externa, interpretar, integrar, modificar, suspender ou revogar quaisquer dos seus preceitos».

1.2.2. Contudo, não foi este o posicionamento do TC no referido acórdão — que, aliás, nem sequer abordou o problema da constitucionalidade do banco de horas grupal na perspectiva daquela norma da CRP —, tendo concluído que *as limitações dos direitos individuais dos trabalhadores que não tenham consentido directa ou indirectamente na instituição do regime no banco de horas grupal são as necessárias para assegurar o exercício do poder de direcção do empregador ..., em ordem a assegurar a viabilidade desse regime da gestão da empresa e, em última análise, também no interesse comum dos próprios trabalhadores abrangidos e que tais limitações constituem uma justa medida com os fins constitucionalmente relevantes e que são visados pelo regime em apreço* (§ 20).

Muito embora a argumentação desenvolvida pelo TC para chegar a esta conclusão seja merecedora de uma análise mais desenvolvida, adiantar-se-ão apenas algumas observações, nas quais (como, aliás, em todo este comentário) não são tidos em conta os votos de vencido anexos ao acórdão.

Em primeiro lugar, julga-se que poderiam não existir problemas de constitucionalidade ou de violação da Directiva nº 2003/88, relativa à organização do tempo de trabalho, se o

legislador, sob certas condições, conferisse directamente ao empregador a faculdade de instituir unilateralmente o regime da adaptabilidade ou do banco de horas, um tanto à semelhança do que acontece com a alteração do local de trabalho, do trabalho suplementar, da mudança do horário de trabalho ou do objecto do contrato de trabalho. Simplesmente, por razões de política de direito (eventualmente relacionadas com a necessidade de fomentar o diálogo social) não foi essa a via seguida pelo legislador com as novas modalidades de organização do tempo de trabalho (banco de horas grupal, adaptabilidade ou horário concentrado), em linha, aliás, com a política de direito seguida pelo legislador comunitário.

Por isso, não se pode concordar com o TC quando sustenta que o art. 208º- B contém uma *habilitação legal do empregador de proceder à instituição concreta dos regimes de adaptabilidade grupal ou do banco de horas grupal, desde que verificados determinados pressupostos*, ou de que a *aplicação concreta de tal regime funda-se no poder de direcção do empregador...* (§ 18). Com efeito, o que o CT consagra é uma coisa substancialmente diferente, ou seja, e conforme as situações, a possibilidade de a convenção colectiva, o acordo individual ou o acordo pluri-individual preverem a faculdade de o empregador adoptar cada um aqueles sistemas. Assim, na ausência dos acordos referidos, o empregador não usufrui de qualquer competência ou legitimidade originária ou unilateral (isto é, fundada directamente na lei) para adoptar os regimes de flexibilidade da organização do tempo de trabalho.

Relativamente ao banco de horas grupal não há, por conseguinte, qualquer habilitação directa conferida ao empregador pela lei, porquanto, como se disse, a posição daquele deriva de uma fonte convencional ou de uma vontade negocial. A respectiva instituição funda-se directamente no acordo celebrado entre empregadores e trabalhadores não na lei, pelo que não é metodologicamente exacto qualificar a convenção colectiva ou o acordo negocial como meros pressupostos do poder unilateral do empregador *in casu*, afirmação que consubstancia, para além de uma banalização da autonomia colectiva ou individual, uma inversão da hierarquia das fontes e do procedimento adoptado pelo legislador relativamente à instituição daquele modo (e de outros) de organização do tempo de trabalho.

1.2.3. Por outro lado, subjacente à justificação da constitucionalidade do banco de horas grupal parece estar uma concepção da empresa enquanto comunidade de trabalho (expressão jurídico-ideológica que exprime a existência de uma unidade de interesses entre as partes do contrato de trabalho, não obstante a mesma estar associada a uma relação especial de poder do empregador sobre os trabalhadores), designadamente quando, em abono daquela posição, argumenta que a consagração do regime configura uma concordância prática razoável entre princípios conflitantes, designadamente entre a prevalência (entendida *in casu* pelo TC, segundo se julga, com foros de normatividade) do interesse colectivo dos trabalhadores, manifestado a nível da equipa ou secção, sobre os

interesses de cada elemento do grupo em questão, e a prevalência dos interesses de gestão da empresa sobre o acordo negocial e, portanto, sobre o interesse do conjunto dos trabalhadores. Como salienta expressamente, o banco de horas grupal *impõe que a disponibilidade de uma maioria de trabalhadores para aceitar um regime de flexibilização do tempo de trabalho se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador individualmente considerado. Subjaz aos dois institutos uma ideia de solidariedade que justifica a subordinação de interesses individuais ao interesse coletivo em articulação com o interesse da boa gestão empresarial* (§ 18).

Ainda relacionado com esta dimensão de solidariedade de interesses, acrescenta o Tribunal que a imposição unilateral pelo empregador do regime a todo o grupo *prende-se com uma dimensão de representatividade dos interesses dos trabalhadores "indiciária" de que o regime de modulação do tempo de trabalho a aplicar não seja globalmente desfavorável ao conjunto dos trabalhadores abrangidos - o legislador parte de uma "presunção de favorabilidade" da instituição dos regimes de adaptabilidade grupal ou de banco de horas grupal* (§ 18) relativamente ao universo dos trabalhadores abrangidos.

Em resumo, apesar da ideia de empresa como comunidade de trabalho nunca vir mencionada no acórdão, ela está subjacente quando o TC admite que a bondade constitucional do regime do banco de horas grupal (como também da adaptabilidade grupal) decorre da existência de uma solidariedade ou harmonização de interesses entre empregador e trabalhadores. Não obstante a função ideológica que nunca deixou de desempenhar na cultura jus-laboralista nacional (em moldes mais expressos ou mais sibilinos, respectivamente, antes e depois da Constituição de 1976), a concepção de empresa como comunidade de trabalho jamais beneficiou de qualquer apoio a nível do sistema constitucional, pelo que não deixa de ser surpreendente que surja agora recuperada ou acolitada (pelo menos assim parece) pelo TC.

Em face disto, dir-se-á que a concordância prática de que fala o TC a propósito da imposição unilateral do banco de horas grupal é claramente desequilibrada, servindo apenas para justificar a primazia do interesse funcional ou de gestão da empresa sobre a autonomia colectiva e sobre os acordos celebrados entre o empregador e os seus trabalhadores. Contudo, não se pretende negar com as afirmações anteriores a interdependência de interesses subjacente a qualquer relação laboral ou organização empresarial, mas tão só realçar a autonomia dogmática do direito do trabalho relativamente ao elemento económico que inevitavelmente o condiciona.

2. Despedimento por inadaptação na ausência de modificações no posto de trabalho

2.1. O TC não julgou inconstitucional o regime relativo ao despedimento por inadaptação previsto para as situações de ausência de modificações no posto de trabalho, introduzido no art. 375º, nº 2, do CT pela Lei n.º 23/2012. Contudo, há aspectos argumentativos que merecem um comentário breve.

No entendimento do Tribunal, aquela figura corresponde aos casos em que, não sendo a situação imputável ao trabalhador a título de culpa, se verifica por parte deste, com carácter definitivo, uma redução continuada da produtividade ou da qualidade da prestação laboral (art. 375º, nº 2, alínea a)). Quanto aos requisitos substantivos em que se funda esta modalidade de extinção do contrato de trabalho, o TC reconheceu que o regime em vigor se enquadrava na margem de concretização deixada ao legislador ordinário pela CRP e, além disso, que consagrava determinadas cautelas que garantiam não só o carácter materialmente objectivo do despedimento, como protegiam o direito à segurança no emprego em moldes justos ou adequados. Na verdade, afirma o Tribunal, o despedimento só pode ser invocado quando a modificação substancial da prestação do trabalhador não seja imputável ao empregador, estiver relacionada com o modo de exercício das funções e se preveja definitiva (§ 36).

Por outro lado, a inadaptação também não poderá ser invocada quando os respectivos pressupostos materiais resultem de acidente de trabalho ou de doença profissional, de acordo com o art. 157º e s. da Lei dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (Lei n.º 98/2009), além de que a sua invocação terá de ser compatibilizada com o disposto no art. 84º e s. do CT, relativo à tutela dos trabalhadores com capacidade laboral reduzida (§ 36). A *contrario*, porém, a inadaptação já poderá ser invocada em caso de diminuição das capacidades laborais decorrente de doença ou acidente não profissional, ou em razão da idade e, portanto, ser susceptível de abranger situações de “deficiência laboral” que não permitam a reforma do trabalhador ou não impliquem a caducidade do contrato por impossibilidade absoluta e definitiva de prestar trabalho.

Por esta razão, parece-nos que o TC sancionou um regime que enferma objectivamente de um certo grau de malthusianismo social ao caucionar medidas discricionárias que, no entanto, se nos afiguram contrárias à Directiva n.º 2000/78, de 27-11, do Conselho, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, incluindo o despedimento (art. 3º, nº 1, alínea c)). Com efeito, nos termos do seu art. 1º, a «directiva por objecto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-membros o princípio da igualdade de tratamento».

Se, nos termos daquela Directiva, a referida situação decorrente da jurisprudência constitucional não constitui uma discriminação directa — «considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no art. 1º, uma pessoa seja objecto de tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável» (art. 2º, n.º 2, alínea a) —,

com grande probabilidade poderia permitir uma discriminação indirecta, igualmente proibida pela Directiva (art. 2º, n.º 1): «existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas... com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária... comparativamente com outras pessoas...» (art. 2º, n.º 2, alínea b)).

2.2. Ainda quanto a esta modalidade de despedimento por inadaptação, saliente-se a ausência de coerência argumentativa por parte do TC ao adoptar de critérios interpretativos diferentes para situações materialmente semelhantes, com prejuízo para o direito à segurança do trabalho. Com efeito, o Tribunal não validou a constitucionalidade do despedimento por extinção do posto do trabalho e do despedimento por inadaptação no caso de se terem verificado modificações no posto de trabalho, entre outros motivos, pelo facto de a Lei n.º 23/2012 ter suprimido, em ambas as situações, a garantia segundo a qual aqueles despedimentos só poderiam ter lugar quando fosse praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; na opinião do TC, essa garantia apenas se considera efectiva se a empresa não dispuser de um posto de trabalho alternativo, compatível com a categoria profissional do trabalhador em causa (exigência que tem constituído uma regra tradicional do direito nacional). Ora, foi com base neste argumento que o TC considerou inconstitucional — por violação da proibição dos despedimentos sem justa causa — a alteração introduzida na segunda parte do n.º 4 do art. 368º e a supressão da alínea d) do n.º 1 do art. 375º, cujo resultado se concretizou precisamente na eliminação dos preceitos que densificavam o conceito de impossibilidade prática da subsistência do contrato de trabalho nos moldes referidos (§ 32).

Por outro lado, perante a questão de saber se, não obstante a exclusão daquele requisito, o regime relativo às referidas modalidades de despedimento poderia ser interpretado em moldes que permitissem assegurar o cumprimento, por parte do empregador, daquela garantia (isto é, de que a manutenção do vínculo laboral só poderia considerar-se impossível se não houvesse na empresa posto de trabalho alternativo) e, com isso, não se verificar violação do princípio constitucional da segurança no emprego, o TC foi categórico a afirmar que, não estando prevista expressamente na redacção da nova lei a garantia de que a legalidade do despedimento estava *in casu* condicionada pela inexistência na empresa de posto de trabalho compatível, não era *razoável nem expectável que a mesma [lei] venha a ser, em geral, interpretada no sentido de não ter sido eliminado o referido dever do empregador* (§ 32).

2.3. Contudo, o mesmo critério não foi seguido na apreciação da constitucionalidade do despedimento por inadaptação quando não se verificaram modificações no posto de trabalho

do trabalhador em causa (art. 375º, n.º 2, do CT). Com efeito, ao problema de saber se, nesta situação, deveria ser assegurada ao trabalhador a mesma garantia prevista nas anteriores modalidades de despedimento por motivos objectivos, o Tribunal respondeu de forma afirmativa, mas, diferentemente do sustentado relativamente ao despedimento por extinção do posto do trabalho e por inadaptação no caso de se terem verificado modificações no posto de trabalho, entendeu que não se justificava retirar *quaisquer consequências da omissão entre os requisitos do n.º 2 do artigo 375º de uma referência ao requisito "ausência de um posto de trabalho alternativo"* (§ 37).

Assim, concluiu pela não inconstitucionalidade do novo regime, relativamente ao qual adopta uma argumentação assaz diversa, ao afirmar que o *princípio da proporcionalidade, na vertente de proibição do excesso, sempre imporá que, existindo na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador e com a capacidade prestativa que o mesmo mantenha, tal posto seja oferecido ao trabalhador em causa... A omissão da exigência expressa deste requisito, a propósito da disciplina do despedimento por inadaptação do trabalhador, caso não tenha havido modificações no seu posto de trabalho, é explicada por razões ligadas à história do preceito e, devido às assinaladas conexões sistemáticas, não é suficiente para considerar legalmente admissível um despedimento por inadaptação com inobservância de tal requisito* (§ 37). Ou seja, nesta última situação, já se afigura razoável e expectável para o TC que o art. 375º, n.º 2, do CT venha a ser interpretado no sentido de não permitir o despedimento se o empregador dispuser de um posto de trabalho alternativo para o trabalhador visado, não obstante a omissão na lei de semelhante exigência.

Sabido que o argumento *a contrario* constitui um técnica comum de interpretação das normas jurídicas, temos dúvidas da bondade interpretativa do Tribunal (aliás, claramente, rejeitada em situações paralelas, como se referiu), para mais quando as bases em que assentam os regimes dos n.ºs 1 e 2 do art. 375º não são idênticas e, por isso, susceptíveis de valoração diferenciada.

3. A autonomia colectiva perante a Lei n.º 23/2012

3.1. O acórdão n.º 602/2013 não julgou inconstitucionais as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 relativamente à eliminação dos dias de férias superiores a 22 dias úteis, bem como a redução da majoração retributiva e a exclusão do descanso compensatório remunerado relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

Quanto à redução das férias, 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, a questionada alteração ao n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho e, bem assim, a revogação do n.º 4 do mesmo preceito não se*

inserir no âmbito de protecção do direito a férias nem do direito ao repouso, mostrando-se insusceptível de afrontar tais direitos, consagrados no n.º 1 do artigo 59.º da Constituição (§ 27).

Relativamente à redução para metade do acréscimos devidos pelo trabalho suplementar, o TC considerou que, por si só, uma tal diminuição *não é susceptível de atentar contra aquele direito, uma vez que, apesar da forte redução, se mantém um tratamento diferenciado (mais favorável do ponto de vista remuneratório) do trabalho prestado a título suplementar. E a definição dessa diferenciação remuneratória é matéria que a Constituição não pode deixar de atribuir ao legislador ordinário (§ 24).*

Referente à supressão do descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal e em dia feriado, o TC entendeu que a revogação das respectivas normas não podia qualificar-se como *uma restrição constitucionalmente intolerável dos direitos do trabalhador ao repouso e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (§ 24).*

3.2. Por considerar existir uma violação dos arts. 56º, n.ºs 3 e 4, e 18º, n.º 2, da CRP, e entender que o regime legal aplicável às matérias em causa não era imperativo, antes fixava condições mínimas — podendo, por isso, ser definido por via colectiva ou individual (§ 43) —, o TC julgou inconstitucional a nulidade (*rectius*, a revogação), determinada pelo art. 7º, nº 2, da Lei n.º 23/2012, das cláusulas dos IRCs e dos contratos de trabalho, anteriores à vigência da Lei, que dispusessem sobre o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado naqueles dias. Além disso, considerou igualmente inconstitucional o nº 3 do mesmo artigo que reduzia em três dias a majoração das férias quando estabelecida em IRC ou contrato de trabalho depois de 1 de Dezembro de 2003.

Para o efeito, o TC entendeu que a natureza ablativa da intervenção legislativa no âmbito do direito de contratação colectiva e do contrato de trabalho, justificada pelo objectivo de padronizar os custos operacionais das empresas, revelava-se inidónea para atingir essa padronização, *uma vez que os trabalhadores e empregadores não estão impedidos de, mediante a celebração de novas convenções colectivas, voltarem a convencionar soluções exactamente iguais (ou até mais favoráveis) às que os preceitos em análise eliminaram*, pelo que tais medidas não eram *nem uma condição necessária nem uma condição suficiente da produção dos resultados intencionados pelo legislador (§ 43).*

A referida declaração de inconstitucionalidade veio assim repor, com efeitos a contar da data da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, a eficácia normativa dos IRCs e dos contratos de trabalho, pelo que, relativamente aos conteúdos daqueles nºs 2 e 3 do art. 7º, tudo se passa como se nunca tivesse ocorrido qualquer modificação do regime consagrado a nível colectivo ou individual.

Ou seja, os trabalhadores abrangidos por IRCs ou por contratos de trabalho que contemplavam o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado readquirem o direito de serem retribuídos pelo descanso compensatório vencido e não gozado desde a entrada em vigor daquela Lei (1-8-2012) até ao trânsito em julgado da decisão de inconstitucionalidade.

Paralelamente, apesar de não previsto na lei, os parceiros sociais ou as partes do contrato podem consagrar *ex novo* o mesmo direito, ou fixar majorações diferentes das contempladas no CT, dada a natureza mínima dos conteúdos legais em causa.

Regime semelhante é aplicável à majoração dos dias de férias estabelecida em IRC ou contrato de trabalho depois de 1 de Dezembro de 2003.

3.3. O art. 7º, n.º 4, da Lei n.º 23/2012 veio suspender durante dois anos, a contar da sua entrada em vigor (ou seja, entre 1-8-2012 e 31-7-2014), as normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e as cláusulas dos contratos de trabalho (celebrados antes ou depois da entrada em vigor daquela Lei) que disponham sobre: *i)* acréscimos relativos ao pagamento de trabalho suplementar superiores ao estabelecido pelo Código do Trabalho (alínea *a)*); *ii)* retribuição ou descanso compensatório pelo trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia (alínea *b)*).

Apesar de se ter absterido de enquadrar o *Memorando de Entendimento* quadro das fontes de direito, tomando-o assim como um autêntico *deus ex machina*, o TC considerou não inconstitucional aquela suspensão por entender que tinha carácter temporário, além de que se mostrava *adequada, necessária e equilibrada em vista da salvaguarda de interesses constitucionalmente relevantes como o cumprimento das metas e compromissos assumidos internacionalmente no quadro do Memorando de Entendimento e a própria competitividade da economia nacional*, tendo concluído que o regime introduzido pela Lei n.º 23/2012, *apesar de restringir o direito de contratação colectiva, respeita os limites impostos às leis restritivas de direitos, liberdades e garantias* (§ 44).

Nestes termos, após o decurso daquele prazo, não só as referidas cláusulas recuperam a sua eficácia, como as partes ficam com a liberdade de negociar (a nível colectivo ou individual) novos montantes ou condições, em virtude da natureza imperativa relativa do regime legal. Além disso, o art. 7º, n.º 4, da Lei n.º 23/2012 também não obsta a que, durante o período de suspensão, possam ser acordadas novas ou melhores condições; no entanto, essas convenções apenas produzirão efeitos depois de 1-8-2014.

Porém, uma vez que ambas as alíneas do art. 7º, n.º 4, apenas fazem referência aos IRCs e ao contrato de trabalho, a suspensão imposta deixou de fora a regulamentação estabelecida através de regulamento interno da empresa ou a nível dos usos laborais. Isto significa, por

um lado, que o regime relativo ao descanso compensatório ou aos acréscimos retributivos pelo trabalho suplementar com origem naquelas fontes manteve sempre a sua eficácia e, por outro lado, que as mesmas fontes podem consagrar *ex novo* idêntica disciplina mesmo durante a vigência da moratória estabelecida naquele n.º 4.