

**O IMPACTO DA JURISPRUDÊNCIA DO COMITÉ EUROPEU DE DIREITOS  
SOCIAIS EM MATÉRIA LABORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO  
PORTUGUÊS<sup>1</sup>**

***THE IMPACT OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS'  
JURISPRUDENCE CONCERNING LABOUR RIGHTS IN THE PORTUGUESE  
LEGAL SYSTEM***

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO<sup>2</sup>

*Professora auxiliar da Universidade Católica Portuguesa*

**RESUMO**

O presente estudo tem por objetivo principal analisar a jurisprudência do Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS), com vista à determinação da conformidade das alterações verificadas na legislação laboral portuguesa, na sequência das medidas de austeridade impostas pela designada “Troika” (União Europeia, FMI e BCE), com a Carta Social Europeia Revista (CSER), com especial enfoque nas questões referentes ao tempo de trabalho e à retribuição.

---

<sup>1</sup> O presente estudo corresponde a um desenvolvimento da intervenção da Autora na Conferência Internacional “A crise e o impacto dos Instrumentos Europeus de Proteção dos Direitos Sociais nas Ordens Jurídicas Internas”, que se realizou na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa em 15 e 16 de abril de 2016.

<sup>\*\*</sup>, CEID – Centro de Estudos e Investigação em Direito/ Católica Research Centre for the Future of Law, Faculdade de Direito – Escola do Porto. Membro da *Academic Network on the European Social Charter and Social Rights (ANESC)/ Réseau Académique Européen sur la Charte Sociale et les Droits Sociaux (RACSE)*. Email: ccarvalho@porto.ucp.pt.

**PALAVRAS CHAVE:** Comité Europeu dos Direitos Sociais; Carta Social Europeia Revista; reforma laboral portuguesa; crise; tempo de trabalho; retribuição.

**ABSTRACT.**

The main purpose of this paper is to analyse the jurisprudence of the European Committee of Social Rights (ECSR) to determine the conformity of the amendments occurred in the Portuguese labour legislation, following the austerity measures imposed by the so-called Troika (European Union, IMF and ECB), with the Revised European Social Charter (RESC), with special focus on issues relating to working time and remuneration.

**KEYWORDS:** European Committee of Social Rights; Revised European Social Charter; Portuguese labour law reform; crisis; working time; remuneration.

*SUMÁRIO*

*I. NOTAS INTRODUTÓRIAS: CRISE ECONÓMICO-FINANCEIRA E REFORMAS LABORAIS.*

*II. A DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS EM CONTEXTO DE CRISE.*

*1. O PAPEL DO DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA.*

*2. O TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PORTUGUÊS.*

*3. A CARTA SOCIAL EUROPEIA E O COMITÉ EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS.*

*III. O IMPACTO DA JURISPRUDÊNCIA DO COMITÉ EUROPEU DE DIREITOS SOCIAIS EM MATÉRIA LABORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS.*

*1. TEMPO DE TRABALHO.*

*1.1 O CONCEITO DE TEMPO DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DOS REGIMES DE LOCALIZAÇÃO/CHAMADA.*

*1.2 OS NOVOS REGIMES FLEXIBILIZADORES DO TEMPO DE TRABALHO: O BANCO DE HORAS.*

*2. RETRIBUIÇÃO.*

*2.1 RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA.*

*2.2 PAGAMENTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR.*

*2.3 PAGAMENTO DO TRABALHO PRESTADO EM DIAS FERIADOS.*

#### IV. BREVES REFLEXÕES CONCLUSIVAS.

##### I. NOTAS INTRODUTÓRIAS: CRISE ECONÓMICO-FINANCEIRA E REFORMAS LABORAIS<sup>3</sup>

Na sequência da crise económico-financeira iniciada em 2008, assistimos, em diversos países europeus, a uma esquizofrenia legislativa caracterizada por uma sucessão imparável de reformas e contrarreformas em matéria de direitos sociais, com particular incidência nos países intervencionados<sup>4</sup>, como é o caso de Portugal.

Os objetivos principais de tais reformas são claros: aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho e reduzir os custos laborais, em nome da competitividade das economias e da sustentabilidade económica e financeira dos Estados<sup>5</sup>. O ADN do direito do trabalho transforma-se: o princípio da proteção do trabalhador acaba por ser secundarizado à promoção de políticas económicas<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> No âmbito do presente trabalho são utilizadas as seguintes abreviaturas: Ac. (Acórdão); AR (Assembleia da República); BTE (*Boletim do Trabalho e Emprego*); CCT (convenção(ões) colectiva(s) de trabalho); CDFUE (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia); CEDH (Convenção Europeia dos Direitos do Homem); CEDS (Comité Europeu dos Direitos Sociais); cf./cfr. (confrontar/confirmar); *CJ* (*Colectânea de Jurisprudência*); CRP (Constituição da República Portuguesa); CSER (Carta Social Europeia Revista); CT (Código do Trabalho português); Dir. (Direção/Coordenação); *DR* (*Diário da República*); ETUI (European Trade Union Institute); IRCT (Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho); proc. (processo); *QL* (*Questões Laborais*); RC (Tribunal da Relação de Coimbra); *RDES* (*Revista de Direito e de Estudos Sociais*); RE (Tribunal da Relação de Évora); *REDT* (*Revista Española de Derecho del Trabajo*); *ROA* (*Revista da Ordem dos Advogados*); RP (Tribunal da Relação do Porto); STJ (Supremo Tribunal de Justiça); TC (Tribunal Constitucional português); TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia); TJ (Tribunal de Justiça); TUE (Tratado da União Europeia); UE (União Europeia); Últ. (última); ver (*vd.*).

<sup>4</sup> Cfr. AA.VV. (Dir. LOY, G.): *Diritto del lavoro e crisi económica*. Roma, 2011. Ediesse; CLAUWAERT, S./ SCHÖMANN, I.: *La crisis y las reformas de las legislaciones laborales nacionales — Un ejercicio de análisis*. Documento de trabajo 2012.04. Bruxelas, 2012. ETUI. Págs. 5 ss. Disponível em <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>; AA.VV. (Dir. VARNIOL, M.-C. E./ LAULOM, S. /MAZUYER, E.): *Quel droit social dans une Europe en crise?* Bruxelas, 2012. Larcier; DEAKIN, S./ KOUKIADAKI, A.: “The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe”. In AA.VV. (Dir. COUNNTOURIS, N./ FREEDLAND, M.): *Resocialising Europe in a time of crisis*. Cambridge, 2013. Cambridge University Press. Págs. 163 ss.; AA.VV.: “Which securities for workers in times of crisis”, *European Labour Law Journal*, 2014, n.º 3 – número especial dedicado a este tema; RUESGA BENITO, S. M.: “Crisis económica y reformas laborales”. In AA.VV.: *Reformas laborales en la gran recesión*. Valência, 2016. Tirant lo Blanch. Págs. 41 ss.

<sup>5</sup> Cfr. CLAUWAERT, S./ SCHÖMANN, I. e RUESGA BENITO, S. M. *Ibidem*; AMADO, J. L.: “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras juslaborais)”. *Revista do Ministério Público*, 2009, n.º 120. Págs. 93 ss. e 96; FERREIRA, A. C.: *Sociedade da austeridade e direito do trabalho da exceção*. Porto, 2012. Vida Económica. Págs. 86 e *passim*; ABRANTES, J. J.: “Sociedade e direito – alguma notas sobre as suas relações (o exemplo do direito do trabalho)”. *QL*, 2013, n.º 42. Págs. 522 ss.; DRAY, G.: *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra, 2015. Almedina. Págs. 311 ss.; MOREIRA, T. C.: “Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho”. *Direito e Justiça (volume especial) – Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. III. Lisboa, 2015. Universidade Católica Editora. Págs. 552 ss.

<sup>6</sup> *Vd.* MONEREO PÉREZ, J. L.: “Para una crítica de las “soluciones” iusliberales a la crisis económica en el derecho del trabajo”, *Lan Harrmanak – Revista de Relaciones Laborales*, 2009, n.ºs 20-21. Págs. 70 ss. e

O dilema torna-se evidente: como concretizar os direitos sociais num contexto económico complexo, com níveis elevados de desemprego, mercados financeiros voláteis e um crescimento económico titubeante? Como explica JORGE LEITE<sup>7</sup>, “uma das mais angustiantes e dramáticas questões da modernidade” consiste em saber “como articular o mercado com o trabalho? Sujeitando este último às exigências daquele? Regulando aquele tendo em conta necessidades deste?”

Na ausência de respostas para esta questão, retorna-se à velha ideia de que a flexibilização do direito do trabalho seria um instrumento adequado para fazer face à crise, potenciando a produtividade, a competitividade, o crescimento económico e, consequentemente, a criação de emprego<sup>8</sup>. Apesar da falta de evidências nesse sentido, parece tratar-se aqui de uma aplicação do “princípio da precaução”<sup>9</sup>: na dúvida, flexibiliza-se...

Neste contexto, assistiu-se a uma degradação, generalizada e por vezes severa, dos direitos sociais fundamentais indispensáveis para a proteção da dignidade humana. Nas palavras de A. CASIMIRO FERREIRA<sup>10</sup>, “quem protege os trabalhadores deste direito do trabalho?”

Ora, é oportuno lembrar que o fator jurídico constitui apenas um de muitos elementos que influenciam o mercado de trabalho<sup>11</sup>. Esta constatação se, por um lado, confere maior humildade ao trabalho do juslaboralista, por outro, também impede que se possa atribuir à legislação do trabalho a responsabilidade pelas disfunções de tal mercado<sup>12</sup>.

Acresce que a proteção dos direitos sociais, por se afigurar um antídoto contra a exclusão social, assume mais importância em contextos de crise, precisamente quando

---

*passim*; AMADO, J. L.: “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise...”, cit. Págs. 88 ss.; DRAY, G.: *O princípio da proteção do trabalhador*, cit. Págs. 312 ss.; MOREIRA, T. C.: ob. cit. Págs. 546, 553-554 e *passim*. Sobre as funções do “direito do trabalho de austeridade”, vd. FERREIRA, A. C.: ob. cit. Págs. 85 ss.

<sup>7</sup> LEITE, J.: “A reforma laboral em Portugal”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, n.º 34. Pág. 3, nota 1.

<sup>8</sup> “Mais mercado no direito do trabalho” como apregoa a conhecida proposta do círculo de Kronberg, citada por ABRANTES, J. J.: ob. cit. Pág. 523. Sobre a questão, pronunciam-se criticamente DEAKIN, S./KOUKIADAKI, A.: ob. cit. Págs. 176 ss.

<sup>9</sup> Vd. FERREIRA, A. C.: ob. cit. Págs. 117 ss. Como explica o Autor, as probabilidades de interferência da flexibilização da legislação laboral na “diminuição do desemprego, na criação de emprego, aumento da produtividade e crescimento económico” são questionáveis. Com efeito, “o princípio da precaução surge como uma mistificação, sinónimo do princípio do medo, escamoteando o facto de os nexos de causalidade entre flexibilidade laboral e benefícios sociais serem incertos e de as medidas tomadas criarem os seus próprios riscos”.

<sup>10</sup> FERREIRA, A. C.: ob. cit. Pág. 108.

<sup>11</sup> Cf. CARVALHO, C. O.: *Da dimensão da empresa no direito do trabalho*. Coimbra, 2011. Coimbra Editora. Págs. 962 e *passim*; ABRANTES, J. J.: ob. cit. Pág. 525; MOREIRA, T. C., ob. cit. Págs. 558 ss.

<sup>12</sup> Assim, CARVALHO, C. O.: *Da dimensão da empresa...*, cit. Págs. 988-989; ABRANTES, J. J.: ob. cit. Pág. 526; AMADO, J. L.: “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise...”, cit. Págs. 99-100; MOREIRA, T. C., ob. cit. Págs. 554, 557 e *passim*. Como refere esta última Autora (Pág. 554), “as normas laborais não constituem o *milagre* que vai resolver a crise”.

estes direitos são mais postos em causa<sup>13</sup>. Com efeito, sociedades que se pretendem democráticas e inclusivas não se podem limitar a assegurar as liberdades civis e políticas, têm também de tutelar os direitos sociais, até porque, além do mais, a coesão social constitui um fator importante não só de pacificação social mas igualmente de produtividade<sup>14</sup>.

À instrumentalização do direito do trabalho pelos “mercados”, a OIT responde com uma equação inversa: a assunção da “responsabilidade de examinar e considerar todas as políticas económicas e financeiras internacionais, tendo em conta o objetivo fundamental da justiça social”<sup>15</sup>. A economia deve estar ao serviço dos direitos fundamentais e não o contrário e eventuais restrições a estes direitos só devem ser consideradas em confronto com outros direitos de categoria similar<sup>16</sup>.

Por fim, convém recordar que estas alterações legislativas “de exceção”, justificadas pelo contexto de crise, tendem a “cristalizar-se” e a manter-se mesmo após a superação desta<sup>17</sup> e não se afigura fácil a obtenção de um equilíbrio entre equidade e eficiência<sup>18</sup>.

## II. A DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS EM CONTEXTO DE CRISE

### 1. O papel do direito da União Europeia

---

<sup>13</sup> Assim, NICOLETTI, M. *High-Level Conference on the European Social Charter – General Report*. Turim, 17-18 de outubro de 2014. Pág. 17 e *passim*. Disponível em <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168048acf8>; RAMOS QUINTANA, M. I.: “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: nos ponemos serios?”. *Trabajo y Derecho*, 2016, n.º 24. Pág. 11.

<sup>14</sup> Cfr. FERREIRA, A. C.: ob. cit. Págs. 117 ss.; ABRANTES, J. J.: ob. cit. Págs. 527-528; DEAKIN, S./KOUKIADAKI, A.: ob. cit. Págs. 168 ss. Como salienta SUPLOT, relembrando a declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (1919) e reiterada na Declaração de Filadélfia, “só se pode estabelecer uma paz duradoura com base na justiça social” – cf. “A legal perspective on the economic crisis of 2008”. *International Labour Review*, 2010, Vol. 149, n.º 2. Pág. 160.

<sup>15</sup> OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Conferência Internacional do Trabalho – 97.º Sessão. Genebra, 2008. Pág. 6.

<sup>16</sup> Nestes termos, COUNTOURIS, N./FREEDLAND, M.: “Epilogue: resocialising Europe – looking back and thinking forward”. In AA.VV.: *Resocialising Europe in a time of crisis*. Cambridge, 2013. Cambridge University Press. Pág. 496.

<sup>17</sup> Neste sentido, FERREIRA, A. C.: ob. cit. Pág. 117 e *passim*; MOREIRA, T. C.: ob. cit. Pág. 553.

<sup>18</sup> Cf. FERREIRA, A. C.: ob. cit. Pág. 118; ABRANTES, J. J.: ob. cit. Pág. 526. Sobre estes dois objetivos do direito do trabalho, salientando a sua diferenciação relativamente ao conceito de flexigurança, *vd.* OJEDA AVILÉS, A.: *La deconstrucción del derecho del trabajo*. Madrid, 2010. La Ley/Wolters Kluwer. Págs. 19-20. Nas palavras de AMADO, J. L. (“Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise...”, cit. Pág. 99), uma regra jurídico-laboral “nunca poderá encontrar arrimo válido e bastante em meras considerações de *eficiencia*, sob pena de cairmos numa visão puramente mercantil do Direito e das suas funções. Na verdade, existem outros valores, de índole não económica (desde logo, a dignidade do trabalho e da pessoa que o presta), que ao Direito do Trabalho cabe preservar e promover – ontem como hoje”.

1.1 O papel do direito da UE na defesa dos direitos sociais fundamentais em contexto de crise foi claramente dececionante<sup>19</sup>, incluindo-se aqui a própria atuação do TJ que se mostrou débil e impotente<sup>20</sup>.

Com efeito, se, num primeiro momento, a perda de soberania a favor da UE serviu para garantir os direitos fundamentais<sup>21</sup>, num segundo momento, na sequência da crise de 2008, segue-se a perda de soberania para os destruir, designadamente através da participação de instituições da UE em programas de assistência financeira que previam, como contrapartida, profundas modificações nos regimes laborais e de segurança social internos com vista à respetiva “flexibilização”<sup>22</sup>.

1.2 Neste contexto, cumpre questionar qual o papel desempenhado pela Carta dos Direitos Fundamentais da UE (CDFUE), tendo em conta a aquisição (relativamente recente) de valor jurídico equivalente ao dos Tratados (art. 6.º do Tratado da UE) e o facto de consagrar um importante elenco de direitos sociais<sup>23</sup> que vinculam também as instituições europeias. Tal significa que a tensão existente entre a “Europa social” e as “políticas de austeridade” não se reduz a uma mera dimensão política, mas assume igualmente uma dimensão legal que abre as portas a potenciais conflitos jurisdicionais<sup>24</sup>.

Foi o que sucedeu no caso português. Vejamos em que circunstâncias.

Em maio de 2011, na sequência do pedido de assistência financeira realizado pelo XVIII Governo constitucional português, foi celebrado com as organizações internacionais constitutivas da chamada “troika” (Fundo Monetário internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu) o *Memorando de Entendimento sobre as*

---

<sup>19</sup> Neste sentido, O’CINNEIDE refere-se a uma desconexão substancial entre a retórica e a prática europeia em matéria social. Cf. O’CINNEIDE, C.: “Austerity and the faded dream of a ‘social Europe?’”. In AA.VV.: *Economic and social rights after the global financial crisis*. Cambridge, 2014. Cambridge University Press. Pág. 187.

<sup>20</sup> Com esta convicção, ORLANDINI, G.: “Los derechos fundamentales de los trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”. *Revista de Derecho Social*, 2015, n.º 69. Pág. 58.

<sup>21</sup> O TJ assumiu uma importância decisiva na introdução dos direitos fundamentais no Direito da UE, relevância que foi crescendo desde o início titubeante no caso STAUDER – Ac. de 12/11/1969 (proc. 29/69) – onde proclamou que os direitos fundamentais integravam os princípios gerais de direito comunitário, a garantir pelo TJ (v.g., ponto 7). Cfr. MIRANDA BOTO, J. M.: “El papel del Tribunal de Justicia em la construcción del acervo social de la Unión Europea”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2013, n.º 102. Págs. 23 ss. Na feliz expressão deste Autor (*ibidem*, p. 21), o método interpretativo do TJ produz um “efeito borboleta” passível de gerar um “autêntico tsunami legislativo” nos vários Estados-membros a partir de um litígio entre particulares num modesto órgão jurisdicional. Este papel polémico (sobretudo no domínio do reenvio prejudicial) foi decisivo para o alargamento da proteção dos direitos sociais a nível europeu, apesar do conjunto de acórdãos que ficou conhecido como “a trilogia negra” do TJ (casos *Viking*, *Laval* e *Rüffert*).

<sup>22</sup> Cf. COUNTOURIS, N./ FREEDLAND, M.: ob. cit. Págs. 495-496; RUESGA BENITO, S. M.: ob. cit. Pág. 42. Sobre esta intervenção e respetivas consequências, *vd.* DEAKIN, S./ KOUKIADAKI, A.: ob. cit. Págs. 175 ss.

<sup>23</sup> Muitos destes direitos têm a sua origem na CSE, como refere O’CINNEIDE, C.: ob. cit. Pág. 201.

<sup>24</sup> Nestes termos, O’CINNEIDE, C.: ob. cit. Pág. 188.

*Condicionalidades de Política Económica*<sup>25</sup>. Este documento – de controversa qualificação jurídica – continha um conjunto alargado de compromissos, incluindo o de “Assegurar que o peso das despesas com pessoal no PIB diminua em 2012 e em 2013”<sup>26</sup>. Seguiram-se – entre outras medidas destinadas a reduzir a despesa pública – vários cortes salariais no setor público, previstos nos sucessivos Orçamentos de Estado (2011, 2012, 2013 e 2014)<sup>27</sup>.

Estes cortes salariais foram contestados nos tribunais portugueses – conquanto o Tribunal Constitucional (TC) tenha decidido, em 21 de setembro de 2011, que a Lei do Orçamento de Estado para 2011 não violava a Constituição (Ac. n.º 396/2011)<sup>28</sup> – que, por sua vez, procederam ao reenvio para o TJ, colocando as seguintes questões prejudiciais, nas quais se inclui a referência ao art. 31.º da CDFUE:

“1) O princípio de tratamento igualitário do qual decorre a proibição de discriminação deve ser interpretado no sentido de ser aplicável a trabalhadores do setor público?

2) A imposição estatal de redução de salários através da referida Lei do Orçamento de Estado para 2011, aplicada apenas a trabalhadores que exercem as suas funções no setor estatal ou empresarial público, é contrária ao princípio da proibição da discriminação, configurando uma discriminação em razão da natureza pública do vínculo laboral?

3) O direito a condições de trabalho dignas previsto no referido artigo 31.º, n.º 1, da Carta [...] deve ser interpretado no sentido de que é proibida a diminuição da retribuição, sem o acordo do trabalhador, no caso do contrato se manter inalterado?

4) O direito a condições de trabalho dignas previsto no referido artigo 31.º, n.º 1, da Carta [...] deve ser interpretado no sentido de que corresponde ao direito a uma remuneração justa que assegure aos trabalhadores e respetiva família um nível de vida satisfatório?

5) A redução do salário, não constituindo a única medida possível, necessária e fundamental para o esforço de consolidação das finanças públicas numa situação de grave crise económico-financeira do país, é contrária ao direito previsto no art. 31.º, n.º 1, da Carta [...] por colocar em risco o nível de vida e os compromissos de ordem financeira assumidos pelos trabalhadores e respetiva família, antes dessa redução?

<sup>25</sup> Este Memorando estava sujeito a um regime trimestral de revisão, tendo sido, por isso, objeto de doze revisões. Cf. versões originais e traduzidas em <http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/arquivo-historico/governos-constitucionais/gc19/os-temas/memorandos/memorandos.aspx>.

<sup>26</sup> Medida 1.9 da versão inicial do Memorando de maio de 2011.

<sup>27</sup> Note-se, contudo, que as primeiras reduções ocorreram com o Orçamento de Estado de 2011, logo antes da conclusão formal do Memorando de Entendimento. Para mais desenvolvimentos sobre estas reduções salariais, *vd.* CAIADO, B. B.: “As alterações ao Código do Trabalho de 2009 e outros impactos em matéria de remuneração”. *Revista do Instituto do Direito Brasileiro*, Ano 3, 2014, n.º 8. Págs. 5498 ss.; FERNANDES, A. M.: “El impacto de la crisis en la situación laboral portuguesa”. In AA.VV. (Dir. GARCÍA NINET, J. I. /RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. B.): *El impacto de la gran crisis mundial sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*. Barcelona, 2014. Atelier. Págs. 895 ss.; AMADO, J. L.: “La protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de los trabajadores en Portugal: tópicos sobre el caso de las reducciones salariales en el sector público”. *Revista de Derecho Social*, 2015, n.º 69. Págs. 171 ss.;

<sup>28</sup> As decisões do TC português podem ser consultadas em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

6) *A redução dos salários imposta desta forma pelo Estado Português, por não ser previsível nem expectável pelos trabalhadores, é contrária ao direito a condições de trabalho dignas?*”

O TJ recusou-se a responder às questões suscitadas, invocando ser “manifestamente incompetente para conhecer do pedido de decisão prejudicial”.

Apesar de ser “jurisprudência assente que as exigências que decorrem da proteção dos direitos fundamentais vinculam os Estados-Membros sempre que estes sejam chamados a aplicar o direito da União”, o TJ começou por recordar os limites à aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais da UE previstos no respetivo art. 51.º, n.º 1, e no art. 6.º, n.º 1, do TUE: as disposições da Carta têm por destinatários “os Estados-Membros, apenas quando apliquem o direito da União” e a “Carta não cria nenhuma competência nova para a União e não altera as competências desta”. Acrescenta que “não obstante as dúvidas expressas pelo órgão jurisdicional de reenvio quanto à conformidade da Lei do Orçamento de Estado para 2011 com os princípios e os objetivos consagrados pelos Tratados, a decisão de reenvio não contém nenhum elemento concreto que permita considerar que a referida lei se destina a aplicar o direito da União”, pelo que declara a respetiva incompetência para responder ao pedido de decisão prejudicial.

A ideia principal é a de que o Memorando de Entendimento corresponde a um acordo entre Portugal e os respetivos credores, sem qualquer conexão com o direito da UE. Todavia, este raciocínio não é isento de dúvidas e deve ser questionado<sup>29</sup>.

Como explica CATHERINE BARNARD<sup>30</sup>, o TJ poderia ter entendido que a atuação de Portugal seria subsumível ao âmbito do direito da UE, por força da ligação existente entre o Regulamento do Mecanismo Europeu de Estabilização Financeira, o Memorando de Entendimento, a Decisão do Conselho 2011/344/UE e a Lei do Orçamento de Estado e, conseqüentemente, a CDFUE seria aplicável. Assim, continua a Autora, se o TJ quisesse pronunciar-se sobre este processo, poderia ter seguido a jurisprudência do caso *Akerberg Fransson*<sup>31</sup>, onde afirmou que:

“Uma vez que os direitos fundamentais garantidos pela Carta devem, por conseguinte, ser respeitados quando uma regulamentação nacional se enquadra no âmbito de aplicação do direito da União, não podem existir situações que estejam abrangidas pelo direito da União em que os referidos direitos fundamentais não sejam aplicados. A aplicabilidade do direito da União implica a aplicabilidade dos direitos fundamentais garantidos pela Carta”.

---

<sup>29</sup> Com esta convicção, MOIZARD, N.: “The risks of invoking fundamental social rights”. *European Labour Law Journal*, 2014, n.º 3. Pág. 328; BARNARD, C.: “The silence of the Charter: social rights and the Court of Justice”. In: AA.VV. (Dir. DE VRIES, S./ BERNITZ, U./ WEATHERILL, S.): *The EU Charter of Fundamental Rights as a binding instrument – Five years old and growing*. Oxford, 2015, Hart Publishing. Pág. 175.

<sup>30</sup> Últ. ob. cit. Págs. 177-178.

<sup>31</sup> Ac. do TJ de 26 de fevereiro de 2013, proc. C-617/10 (*Åklagaren v. Hans Åkerberg Fransson*), n.º 21.

Pode, é certo, questionar-se se a decisão do TJ seria diferente caso o tribunal português tivesse fundamentado melhor o seu pedido, estabelecendo de forma direta a ligação entre a legislação nacional e o direito da UE<sup>32</sup>. Todavia, como refere MOIZARD<sup>33</sup>, o TJ teria ainda margem de manobra para considerar que a Comissão Europeia, embora tivesse imposto objetivos de redução da despesa pública, não tinha determinado especificamente cortes salariais para os trabalhadores em causa. A relutância do TJ em pronunciar-se sobre estes casos pode ser compreendida, por um lado, à luz dos potenciais riscos que poderiam advir para a União Económica e Monetária (tal como a conhecemos) se este órgão jurisdicional considerasse haver uma violação da CDFUE; por outro, derivada do facto de estarem em causa regimes laborais nacionais cuja competência regulatória foi originalmente atribuída pelo Tratado de Roma aos Estados-membros<sup>34</sup>.

1.3 Num outro plano, a avaliação negativa da atuação da UE em matéria de direitos sociais resulta de uma total paralisação da atividade legislativa em matéria de política social<sup>35</sup>, mesmo quando os parceiros sociais representativos dos trabalhadores e dos empregadores a nível europeu estavam de acordo quanto à necessidade de regulação europeia e quanto ao respetivo conteúdo, como sucedeu com a designada “Diretiva Coiffure”<sup>36</sup> – paradigma desta inércia deliberada. Trata-se de um acordo-quadro referente à segurança e saúde no setor dos cabeleireiros, celebrado pelos parceiros sociais europeus em abril de 2012<sup>37</sup>, tendo estes solicitado à Comissão Europeia que o apresentasse ao Conselho para que o mesmo pudesse adquirir força vinculativa, nos termos dos atuais arts. 154.º e 155.º do TFUE<sup>38</sup>. Apesar do teor limitado deste acordo-quadro, ele tornou-se “um campo de batalha fortemente politizado do diálogo social europeu”, tendo a Comissão Europeia tomado a decisão, sem precedentes, de bloquear a proposta de Diretiva, desvalorizando o diálogo social europeu<sup>39</sup>.

---

<sup>32</sup> Assim, MOIZARD, N.: ob. cit. Pág. 328; BARNARD, C.: ob. cit. Pág. 178.

<sup>33</sup> *Idem, ibidem*.

<sup>34</sup> Estes argumentos são referidos por BARNARD, C.: ob. cit. Pág. 175.

<sup>35</sup> Cf. BOGG, A./ DUKES, R.: “The European social dialogue: from autonomy to here”. In AA.VV. (Dir. COUNTOURIS, N./ FREEDLAND, M.): *Resocialising Europe in a time of crisis*. Cambridge, 2013. Cambridge University Press. Pág. 483; O’CINNEIDE, C.: ob. cit. Pág. 187.

<sup>36</sup> Cfr. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/commission-rejects-proposed-agreement-in-hairdressing-sector>

<sup>37</sup> “European Framework Agreement on the protection of occupational health and safety in the hairdressing sector”, o qual foi objeto de revisão em junho de 2016 (texto disponível em [http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/06/EFA\\_OHS\\_HairdressingSector\\_signed\\_20160623.pdf](http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/06/EFA_OHS_HairdressingSector_signed_20160623.pdf)) com vista a atender a algumas preocupações demonstradas pela Comissão Europeia.

<sup>38</sup> Sobre o diálogo social europeu como “técnica de elaboração de normas”, *vd.* MIRANDA BOTO, J. M.: *Las competencias de la Comunidad Europea en materia social*. Navarra, 2009. Aranzadi/ Thompson Reuters. Págs. 302 ss.

<sup>39</sup> BANDASZ, K.: “A framework agreement in the hairdressing sector: the European social dialogue at a crossroads”. *Transfer – European Review of Labour and Research*, 2014, Vol. 20(4). Págs. 505 ss.

Como se poderia antever, da flexigurança<sup>40</sup> ficou somente a “flexi”... Com efeito, já se mencionava nas “Conclusões do Conselho para a definição de princípios comuns de flexissegurança” (5 de dezembro de 2007), que esta última “requer uma boa relação eficácia-custo na afectação de recursos e deverá manter-se plenamente compatível com a solidez e a sustentabilidade financeira dos orçamentos públicos”. Ora, em tempo de grave crise da dívida soberana, a flexigurança foi equivocadamente invocada para justificar a diminuição do nível de tutela laboral sem nada dar em troca, ou seja, sem “um adequado *trade-off* entre flexibilidade e segurança”<sup>41</sup>.

Esta situação pode vir a modificar-se com a nova Comissão Europeia liderada por Jean-Claude Juncker e o desenvolvimento do designado Pilar Europeu de Direitos Sociais<sup>42</sup>, que visa dar um novo impulso ao desgastado “modelo social europeu”<sup>43</sup>. Todavia, a insistência no conceito de “flexigurança” e a dificuldade em criar soluções de *hard law* a partir deste instrumento (por ser problemático obter maiorias suficientes

---

<sup>40</sup> Vd. Livro Verde “Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI” – COM (2006) 708 final.

<sup>41</sup> AMADO, J. L.: “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise...”, cit. Pág. 97. Aliás, o Autor questiona mesmo se “a flexigurança não representará, afinal, mais uma vã tentativa de quadratura do círculo”. Em sentido próximo, pronunciam-se LAULOM, S./ TEISSIER, C.: “Which securities for workers in times of crisis? An introduction”. *European Labour Law Journal*, 2014, n.º 3. Págs. 207 e 210; e LOI, P.: “Risk: a new paradigm to face market challenges”. *European Labour Law Journal*, 2014, n.º 3. Págs. 390 ss. Esta última autora propõe a substituição do binómio “flexibilidade e segurança” pelo binómio “risco e segurança”, assumindo os direitos fundamentais e os laborais a função de proteger os trabalhadores dos riscos inerentes ao funcionamento dos mercados. Como explana VALDÉS DAL-RÉ, a flexigurança não é um mecanismo de redução de direitos dos trabalhadores ou dos custos do trabalho com o escopo de melhorar a competitividade das empresas europeias. Trata-se antes de uma “complexa estratégia de conciliação da segurança no trabalho e do rendimento das pessoas com um quadro flexível do mercado e da organização do trabalho, cujo objetivo final é garantir a decência e dignidade do trabalho”. Cf. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Il dibattito sulla flessicurezza all’interno dell’Unione Europea”. In AA.VV. (Dir. LOY, G.): *Diritto del lavoro e crisi económica*. Roma, 2011, Ediesse. Pág. 51. Referindo-se à reforma portuguesa do Código do Trabalho, operada pela Lei n.º 23/2012 que será analisada *infra*, GOMES, J. (“Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 15 de Junho”. *ROA*, ano 72, II/III, 2012. Pág. 577 ss.) comenta que “esta alteração legislativa, nada tem que ver, genuinamente, com a flexissegurança. Mesmo quem entenda, como é o nosso caso, que a flexissegurança é um produto cultural dos países do norte da Europa que, aliás, conhecem diferentes modelos de flexissegurança, tem que reconhecer que a flexissegurança não é isto, não se reduz a diminuir a tutela do posto de trabalho sem nada dar em troca e sem reforçar significativamente a empregabilidade e a segurança dos trabalhadores nos períodos em que se encontrem entre empregos ou até entre carreiras. Muito mais (ou muito menos) do que flexissegurança o que o legislador nos brindou foi com uma espécie de caricatura da mesma, uma ‘flexiflexi’”.

<sup>42</sup> Vd. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité Das Regiões – COM (2016) 127 Final.

<sup>43</sup> Vejam-se as declarações do Presidente da Comissão Europeia Juncker proferidas em 9 de setembro de 2015: “I will want to develop a European Pillar of Social Rights, which takes account of the changing realities of the world of work and which can serve as a compass for the renewed convergence within the euro area (...). We have to step up the work for a fair and truly pan-European labour market. (...) As part of these efforts, I will want to develop a European pillar of social rights, which takes account of the changing realities of the world of work. And which can serve as a compass for the renewed convergence within the euro area. The European pillar of social rights should complement what we have already jointly achieved when it comes to the protection of workers in the EU. I will expect social partners to play a central role in this process. I believe we do well to start with this initiative within the euro area, while allowing other EU Member States to join in if they want to do so”.

em face da multiplicidade de realidades socioeconómicas dos Estados-membros) podem suscitar dúvidas legítimas quanto à probabilidade de este projeto ser conduzido a bom porto, se não houver um “compromisso firme das instituições europeias para pôr em prática a continuação das medidas tendentes à obtenção de avanços efetivos no modelo social mediante uma convergência reforçada”<sup>44</sup>. E, até ao momento, a supramencionada “Diretiva Coiffure” não foi submetida pela Comissão à aprovação do Conselho<sup>45</sup> ...

## 2. O Tribunal Constitucional português<sup>46</sup>

Perante o fracasso do direito da UE na proteção dos direitos sociais fundamentais, a esperança foi depositada nas tradições constitucionais dos Estados-membros, tendo-se destacado neste domínio a atuação do TC português.

Com efeito, medidas de austeridade relevantes impostas pelo Memorando de Entendimento (ou pelo Governo que várias vezes pretendeu “ir além da Troika”) foram revertidas ou inviabilizadas com fundamento na respetiva inconstitucionalidade<sup>47</sup>.

Esta jurisprudência constitucional conduziu a acusações públicas de “ativismo judiciário”<sup>48</sup> e a uma crescente tensão político-constitucional<sup>49</sup>.

<sup>44</sup> Cf. RAMOS QUINTANA, M. I.: “El Pilar Europeo de Derechos Sociales...”, cit. Págs. 12 ss.

<sup>45</sup> Veja-se a Carta dirigida pelos parceiros sociais à Comissão Europeia em novembro de 2016 – [http://www.uiltucs.it/wp-content/uploads/2016/12/Accordo\\_europeo\\_parti\\_sociali\\_parrucchieri.pdf](http://www.uiltucs.it/wp-content/uploads/2016/12/Accordo_europeo_parti_sociali_parrucchieri.pdf) – e a acusação da UNI Europa que avalia o “Programa de Trabalho da Comissão para 2017 – Realizar uma Europa que protege, capacita e defende” (SWD(2016) 400 final) como dececionante por continuar a tratar as questões laborais como «“pequenas” coisas secundárias», sem qualquer menção à “Diretiva Coiffure” – <http://www.uni-europa.org/2016/10/26/commission-2017-work-plan-little-social-progress-no-mentioning-hairdressing-agreement-health-safety/>

<sup>46</sup> As decisões do TC português podem ser consultadas em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

<sup>47</sup> Sobre a “jurisprudência de crise” do TC, *vd.*, entre muitos outros, FERNANDES, A. M.: “L’auusterità e l’“uguaglianza proporzionale”. Una sentenza della Corte costituzionale portoghese”. *Lavoro e Diritto*, XXVII, 2013, n.º 3. Págs. 339 ss.; AMADO, J. L., “La protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de los trabajadores en Portugal...”, cit. Págs. 173 ss.; CAIADO, B. B.: *ob. cit.* Págs. 5539 ss.; DRAY, G.: “O direito do trabalho na jurisprudência constitucional da crise”. *RDES*, 2015, n.ºs 1-3. Págs. 161 ss.; CANOTILHO, M./ VIOLANTE, T./ LANCEIRO, R.: “Weak rights, strong principles: Social rights in the Portuguese constitutional jurisprudence during the economic crisis”. Paper apresentado no *World Congress of Constitutional Law 2014 – Constitutional Challenges: Global and Local, Workshop 4: Social rights and the challenges of economic crisis*. Disponível em <https://www.jus.uio.no/english/research/news-and-events/events/conferences/2014/wccl-cmdc/wccl/papers/ws4/w4-canotilho,%20violante%20&%20lanceiro.pdf>; BOTELHO, C., “40 Anos de Direitos Sociais: uma reflexão sobre o papel dos direitos fundamentais sociais no século XXI”. *Julgar*, 2016, n.º 29. Págs. 211 ss. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=2912278>.

<sup>48</sup> Este suposto “ativismo judiciário” foi apoiado por alguma doutrina (v.g., NOVAIS, J. R.: *Em defesa do Tribunal Constitucional*. Coimbra, 2014. Almedina) e condenado por outra (v.g., MEDEIROS, R.: “A jurisprudência constitucional portuguesa sobre a crise: entre a ilusão de um problema conjuntural e a tentação de um novo dirigismo constitucional”. In AA.VV. (Dir. RIBEIRO, G. A./ COUTINHO, L. P.): *O Tribunal Constitucional e a crise – Ensaios críticos*. Coimbra, 2014. Almedina. Págs. 263-288).

<sup>49</sup> Dois episódios interligados que ilustram estas tensões políticas e institucionais são descritos por TÁVORA, I./ GONZÁLEZ, P.: “The reform of joint regulation and labour market policy during the current crisis: national report on Portugal”. In AA.VV. (Dir. KOUKIADAKI, A./ TÁVORA, I./ MARTÍNEZ LUCIO,

Apesar do consenso sobre o importante papel desempenhado pelo TC na proteção de direitos sociais fundamentais, aquelas alegações são claramente excessivas.

Em primeiro lugar, esquecem que o TC manteve muitas outras medidas de austeridade. Com efeito, como explica CATARINA BOTELHO<sup>50</sup>, esta jurisprudência começou por aderir “à retórica da crise”, demonstrando “um certo *favor legislatoris*, ou seja, a jurisdição constitucional entendeu por bem ter em consideração, para a fundamentação dos seus arestos, os fatores endógenos e exógenos da crise económica e financeira, que justificariam uma certa dose de autocontenção jurisprudencial”. A situação foi-se alterando paulatinamente com o decorrer do tempo, manifestando o TC uma menor tolerância aos argumentos da crise e da conjuntura de excecionalidade<sup>51</sup>. Contudo, mesmo assim, passaram o crivo da compatibilidade constitucional inúmeras decisões polémicas restritivas de direitos sociais fundamentais<sup>52</sup>.

Em segundo lugar, o TC foi sensível ao argumento da urgência financeira e, em alguns acórdãos em que declarou a inconstitucionalidade de certas “medidas de austeridade”, tomou a decisão polémica de restringir os efeitos da sua declaração de inconstitucionalidade, ao abrigo do n.º 4 do artigo 282.º da CRP<sup>53</sup>, atribuindo-lhe somente eficácia *ex nunc*<sup>54</sup>.

Por fim, as decisões de inconstitucionalidade do TC português não se fundamentam na violação dos direitos sociais *per se*, mas sim na violação de princípios constitucionais bem estabelecidos, como os princípios da confiança, da igualdade ou da proporcionalidade, comuns à tradição constitucional europeia<sup>55</sup>. Esta situação levou alguns autores a exprimir alguma surpresa, a qual pode ser facilmente compreendida se tivermos em conta que a Constituição Portuguesa tem um dos mais detalhados catálogos

---

M.): *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*. Bruxelas, 2016. ETUI. Págs. 338-339.

<sup>50</sup> Últ. ob. cit. Págs. 213-214, a propósito dos Acs. n.º 399/2010 e n.º 396/2011, em que o TC viabilizou, respetivamente, as medidas de contenção orçamental e os primeiros cortes salariais. Sobre estas decisões, *vd.*, também, entre outros, CANOTILHO, M./ VIOLANTE, T./ LANCEIRO, R.: ob. cit. Pág. 8; AMADO, J. L., “La protección jurisdiccional de los derechos fundamentales...”, cit. Págs. 174-175.

<sup>51</sup> Cfr. BOTELHO, C. *Ibidem. Vd.*, por exemplo, os Acs. n.º 353/2012, n.º 187/2013, n.º 413/2014.

<sup>52</sup> Por exemplo, entre outros, o Ac. n.º 794/2013, em que o TC viabilizou o aumento do período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais no setor público, sem qualquer acréscimo retributivo; ou o Ac. n.º 187/2013 através do qual o TC viabilizou o corte no pagamento do trabalho extraordinário dos trabalhadores em funções públicas e a Contribuição extraordinária de solidariedade (apesar de ter declarado a inconstitucionalidade de outras medidas).

<sup>53</sup> “4. Quando a segurança jurídica, razões de equidade ou interesse público de excecional relevo, que deverá ser fundamentado, o exigirem, poderá o Tribunal Constitucional fixar os efeitos da inconstitucionalidade ou da ilegalidade com alcance mais restrito do que o previsto nos n.ºs 1 e 2”.

<sup>54</sup> Acs. n.º 353/2012 e n.º 413/2014. Como explica PIRES, M. L. (“Public versus private or State versus Europe? A Portuguese constitutional tale”. *Michigan Journal of International Law*, Emerging Scholarship Project, 2013, vol. 1. Pág. 105. Disponível em <http://www.mjilonline.org/wordpress/wp-content/uploads/2013/07/Pires.pdf>), trata-se de uma decisão pragmática que procura não afetar a execução orçamental em curso e não colocar em perigo a continuação do financiamento por parte da “Troika”.

<sup>55</sup> Assim, CANOTILHO, M./ VIOLANTE, T./ LANCEIRO, R.: ob. cit. Págs. 7 e *passim*. BOTELHO, C. (últ. ob. cit. Págs. 211-212) refere-se a “uma *análise principialista*” em detrimento de “uma investigação dos direitos fundamentais sociais em causa”.

constitucionais de direitos sociais<sup>56</sup>. Este facto evidencia, em nossa opinião, a abordagem conservadora do TC, refutando algumas das acusações de ativismo judicial.

### 3. A Carta Social Europeia e o Comité Europeu dos Direitos Sociais

3.1 Em contexto de crise económico-financeira, assumiu centralidade um instrumento internacional regional aprovado no âmbito do Conselho da Europa: a Carta Social Europeia (CSE) ou a Carta Social Europeia Revista (CSER)<sup>57</sup>, que passa a ser entendida como a “Constituição social Europeia”<sup>58</sup>.

Em 2014, o Secretário-geral do Conselho da Europa, Thorbjorn Jagland, afirmou que uma das sete prioridades para o mandato relativo ao período 2014-2019 seria o fortalecimento do sistema normativo da CSE. Algumas semanas mais tarde, o “Processo de Turim” é lançado na Conferência de Alto Nível referente à CSE (realizada em Turim a 17 e 18 de outubro de 2014), em cooperação com as autoridades italianas (presidência italiana da União Europeia e município de Turim). Os principais objetivos consistem na reafirmação da relevância dos direitos sociais – eliminando as disparidades entre os direitos civis e políticos, por um lado, e os direitos sociais, por outro – em especial em tempos de crise, e na respetiva implementação através do fomento do diálogo e coordenação entre a CSE e o direito da UE.

Com efeito, na Conferência reconheceu-se que o período atual é marcado pela “perda de confiança no projeto europeu, que conduz a uma fuga para o nacionalismo e, em alguns casos, à convicção de que direitos e valores seriam melhor protegidos a nível nacional do que a nível europeu. Esta tendência é ainda mais pronunciada no campo social, uma vez que se propugna em vários domínios que a dimensão social representa uma mera variável de ajustamento económico. A conclusão foi a de que os direitos sociais ficam assim duplamente comprometidos: em primeiro lugar, devido ao desequilíbrio legal e institucional entre os sistemas de monitorização do respeito pelos direitos fundamentais na Europa e, em segundo lugar, devido ao impacto da crise, que está a levar à restrição de certos direitos ou ao desmantelamento das políticas destinadas à sua implementação”<sup>59</sup>.

Seguiu-se a Conferência sobre o Futuro da Proteção dos Direitos Sociais na Europa, organizada em Bruxelas, nos dias 12 e 13 de fevereiro de 2015, sob a presidência Belga do Comité de Ministros do Conselho da Europa e a apresentação do

---

<sup>56</sup> *Ibidem*. Sobre o catálogo constitucional de direitos sociais da CRP, *vd.* BOTELHO, C.: *Os direitos sociais em tempos de crise ou visitar as normas programáticas*. Coimbra, 2015. Almedina. Págs. 253 ss.

<sup>57</sup> A CSE data de 1961, entrou em vigor em 1965, e foi objeto de uma profunda revisão em 1996. A CSER, além de incluir todos os direitos que constavam da versão original, veio ainda enriquecer este elenco com a previsão de mais direitos e a inclusão do Protocolo adicional de 1988. Trata-se do instrumento regional que complementa a CEDH em matéria de direitos sociais.

<sup>58</sup> Cf. NICOLETTI, M.: *ob. cit.* Pág. 4.

<sup>59</sup> NICOLETTI, M. *Idem*. Pág. 3.

“Documento de Bruxelas”<sup>60</sup>, elaborado por um grupo de académicos sob a coordenação do Professor Jean-François Akandji-Kombé (Coordenador-Geral da ANESC/RASCE). Trata-se de um documento que sintetiza as principais propostas apresentadas e debatidas na Conferência com o objetivo de melhorar a proteção dos direitos sociais através da maior efetividade da CSE e encontra-se dividido em quatro partes, no seguimento da Conferência inicial de 2014: i) garantir os direitos sociais em tempos de crise; ii) assegurar a coerência da proteção dos direitos sociais fundamentais; iii) melhorar a eficácia da CSE; iv) maximizar as sinergias entre o Conselho da Europa e a UE em matéria de direitos sociais. O último objetivo parece ter encontrado algum eco no projeto da UE supramencionado referente ao Pilar Europeu de Direitos Sociais, o qual atende a uma base comum de valores e princípios partilhados a nível nacional, europeu e internacional com referência à própria CSE.

Este processo continua a desenvolver-se com a Conferência Interparlamentar sobre a CSE, organizada em Turim, em 17 de março de 2016, onde se debate o processo de ratificação da CSER e do Protocolo Adicional que prevê o sistema de reclamações coletivas, a aplicação dos direitos tutelados pela CSE ao nível nacional e os resultados da atividade do CEDS – a quem cabe interpretar e monitorizar o cumprimento da CSER<sup>61</sup> através do sistema de relatórios e do sistema de reclamações coletivas<sup>62</sup> –, com especial incidência nas políticas sociais “pós-crise”.

3.2 A necessidade de reforçar o papel do CEDS é salientada desde o início do “Processo de Turim” com o escopo de “contribuir para colmatar a lacuna existente no Conselho da Europa em matéria de sistemas de monitorização do respeito pelos direitos fundamentais (...)”<sup>63</sup>. Com efeito, este órgão assumiu um papel preponderante durante a crise económico-financeira, sobretudo no âmbito do procedimento de reclamações coletivas, ao proferir várias decisões que consideraram incompatíveis com a CSE medidas nacionais “anticrise”, muitas vezes impostas externamente como condições

---

<sup>60</sup>

Vd.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168045ad98>

<sup>61</sup> Sobre o papel do CEDS, vd. BERLOGEY, J.-M.: “La Charte Sociale du Conseil de l'Europe et son organe de régulation: le Comité européen des droits sociaux”. *Revue de Droit Sanitaire et Social*, 2007, n.º 2. Págs. 226 ss.; AKANDJI-KOMBÉ, J.-F.: “Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne à propos de la décision du Comité européen des droits sociaux du 23 juin 2010”. *Revue de Droit du Travail*, 2011, n.º 4. Págs. 235 ss.; JIMENA QUESADA, L.: “Profils juridictionnels et effectivité des décisions du Comité Européen des Droits Sociaux”. In AA.VV. (Dir. ROMAN, D.): *La justiciabilité des droits sociaux: vecteurs et résistances*. Paris 2012. Editions A. Pedone. Págs. 165 ss.; SALCEDO BELTRÁN, M. C.: “La aplicabilidad directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”. *Trabajo y Derecho*, 2016, n.º 13. Págs. 42 ss.

<sup>62</sup> Sobre estes sistemas de monitorização, cfr., ainda, designadamente, AKANDJI-KOMBÉ, J.-F.: “L'application de la Charte Sociale Européenne: la mise en oeuvre de la procédure de réclamations collectives”. *Droit Social*, 2000, n.º 9. Págs. 888 ss.; HARRIS, D.: *The European Social Charter*, 2.ª ed. Ardsley/Nova York, 2001. Transnational Publishers, Inc. Págs. 354 ss.; PRIETO SUÁREZ, R.: “La Carta Social Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales (el sistema de informes y las reclamaciones colectivas)”. *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, n.º 11, 2008. Págs. 355 ss.

<sup>63</sup> NICOLETTI, M.: ob. cit. Pág 3.

necessárias para a obtenção de ajuda financeira nos países intervencionados, como sucedeu com a Grécia<sup>64</sup>. Além do mais, esta jurisprudência do CEDS foi acolhida em países como Espanha para justificar o afastamento de legislação social “de crise”, apesar de este país não ter ratificado o Protocolo adicional à CSE que prevê o sistema de reclamações coletivas<sup>65</sup>.

3.3 No que respeita a Portugal, a CSER foi aprovada para ratificação pela Resolução da AR n.º 64-A/2001, de 21/09, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, referendado em 17/10. O instrumento de ratificação foi depositado em 30/05/2002 e entrou em vigor em 1/07/2002, apenas com as seguintes reservas: i) o art. 2.º, n.º 6, não é aplicável aos contratos cuja duração não exceda um mês ou aos que prevejam um período normal de trabalho semanal não superior a oito horas, bem como aos que tenham carácter ocasional e ou particular; ii) a vinculação ao artigo 6.º, n.º 4, não afeta a proibição do *lock out* prevista no art. 57.º, n.º 4, da CRP.

Portugal aderiu igualmente ao Protocolo Adicional à CSE que regula o sistema de reclamações coletivas, tendo o mesmo sido aprovado para ratificação pela Resolução da AR n.º 69/97, de 6/12, e ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 72/97, referendado em 19/11/97. O instrumento de ratificação foi depositado em 20/03/1998 e entrou em vigor na ordem jurídica portuguesa em 1/07/1998.

Surpreendentemente, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica celebrado entre o XVIII Governo constitucional português e as organizações internacionais constitutivas da chamada “troika” (Fundo Monetário internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu), referido *supra*, ignorou a CSER... Com efeito, este documento previa, entre muitas outras medidas, um conjunto significativo de alterações legislativas em matéria de “mercado de trabalho”, as quase deveriam ser realizadas “tendo em consideração as possíveis implicações constitucionais e respeitando as Directivas da UE e as normas fundamentais do trabalho (*core labour standards*)”, mas não há qualquer referência à CSER...

---

<sup>64</sup> V.g., *Federation of Employed Pensioners of Greece (IKA –ETAM) v. Grécia*, Reclamação n.º 76/2012, Decisão de mérito de 7/12/2012; *Panhellenic Federation of Public Service Pensioners v. Grécia*, Reclamação n.º 77/2012, Decisão de mérito de 7/12/2012; *Pensioners' Union of the Athens-Piraeus Electric Railways (I.S.A.P.) v. Grécia*, Reclamação n.º 78/2012, Decisão de mérito de 7/12/2012; *Panhellenic Federation of Pensioners of the Public Electricity Corporation (POS-DEI.) v. Grécia*, Reclamação n.º 79/2012, Decisão de mérito de 7/12/2012; *Pensioners' Union of the Agricultural Bank of Greece (ATE) v. Grécia* Reclamação n.º 80/2012, Decisão de mérito de 7/12/2012.

<sup>65</sup> Sobre esta jurisprudência espanhola, *vd.* SALCEDO BELTRÁN, M. C.: “La aplicabilidad directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, cit. Págs. 40-41, 45 e *passim*. A jurisprudência espanhola que aplica diretamente a CSE é também analisada por JIMENA QUESADA, L.: “El último bastión en la defensa de los derechos sociales: la Carta Social Europea”. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, n.º 29, 2014. Págs. 187 ss.

### III. O IMPACTO DA JURISPRUDÊNCIA DO COMITÉ EUROPEU DE DIREITOS SOCIAIS EM MATÉRIA LABORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

O principal objetivo do presente estudo é analisar a jurisprudência do CEDS relativamente ao terceiro grupo temático – “direitos laborais” – no que respeita, em especial, à sua aplicação em Portugal em contexto de crise económico-financeira e subsequentes reformas laborais no setor privado.

Para este efeito, assumem especial relevância as Conclusões do CEDS de 2014, sem prejuízo de analisarmos algumas decisões pertinentes em procedimentos de reclamação coletiva referentes não só a Portugal, mas também adotadas em relação a outros Estados quando incidem sobre problemas que assumem idêntica relevância na ordem jurídica portuguesa.

Não serão objeto de análise neste trabalho as normas relativas à matéria do direito coletivo (arts. 5.º e 6.º da CSER) ou da segurança e saúde no trabalho, em virtude de o estudo das mesmas ser realizado noutras intervenções publicadas neste mesmo número. Os temas que vão ser tratados dizem apenas respeito às matérias do tempo de trabalho e da remuneração, por serem as que suscitam mais dificuldades de articulação com a CSER na sequência das medidas de austeridade adotadas por Portugal após o pedido de resgate financeiro.

#### 1. Tempo de trabalho

##### 1.1 O conceito de tempo de trabalho: qualificação dos regimes de localização/chamada

Em matéria de tempo de trabalho, o art. 2.º da CSER, epígrafado “Direito a condições de trabalho justas”, dispõe que:

“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se: 1) A fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros fatores em jogo o permitam”; e, no § 5, “A assegurar um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região”.

Apesar do teor relativamente indeterminado do preceito, o seu conteúdo tem sido concretizado com bastante precisão pelo CEDS. Assume aqui especial importância a decisão proferida na sequência da reclamação coletiva apresentada pela *Confédération Générale du Travail* (CGT) contra França – Reclamação coletiva n.º 55/2009 – na qual o CEDS se pronunciou sobre a qualificação dos “períodos de prevenção, localização ou chamada” como tempo de trabalho para efeitos da CSER.

Segundo a reclamação apresentada pela Central sindical francesa CGT, o regime legal das *astreintes* (regimes de localização/chamada)<sup>66</sup> violaria os n.ºs 1 e 5 do art. 2.º

<sup>66</sup> Hoje, regulado nos arts. L. 3121-5 e L. 3121-6 do *Code du Travail*.

da CSER. De acordo com a legislação gaulesa, nos regimes de localização/chamada (regime de prevenção sem presença obrigatória no local de trabalho), só é considerado tempo de trabalho o período da intervenção do trabalhador, caso seja efetivamente chamado. Se não o for, o período de chamada será contabilizado para efeitos de descanso diário e semanal.

A decisão de mérito unânime do CEDS<sup>67</sup> – “confirmada” pelo Comité de Ministros<sup>68</sup> – foi no sentido de que a equiparação entre períodos de chamada/localização e períodos de descanso constitui uma violação do direito a “uma duração razoável ao trabalho” previsto no art. 2.º§1 da CSER, podendo igualmente ser violado o §5 quando esses períodos de chamada ocorrem ao domingo.

No que respeita à fundamentação, o CEDS chama à colação uma decisão de mérito anterior, proferida no âmbito da Reclamação coletiva n.º 22/2003 (CGT contra França), para explicar que, estando em causa um período de disponibilidade – durante o qual o trabalhador encontra condicionada a sua liberdade para se dedicar às atividades que entender –, a ausência de trabalho efetivo, “determinada *a posteriori* por um período de tempo que o trabalhador *a priori* não tinha à sua disposição”, não é um critério adequado para qualificar esse tempo como período de descanso, exceto no contexto de profissões específicas ou circunstâncias particulares com adoção de procedimentos adequados.

Daqui resulta que os Estados signatários da CSE podem não considerar os regimes de localização/chamada como tempo de trabalho efetivo, mas nunca os poderão considerar para efeitos de períodos de descanso<sup>69</sup>.

Por este motivo, nas Conclusões de 2014<sup>70</sup>, o CEDS questiona Portugal sobre a qualificação destes períodos, uma vez que a mesma não consta do Relatório apresentado.

---

<sup>67</sup> Disponível para consulta em <http://hudoc.esc.coe.int>

<sup>68</sup> As decisões adotadas pelo CEDS são depois transmitidas ao Conselho de Ministros para que este adote uma Recomendação dirigida ao Estado infrator. Note-se que – contrariamente ao alegado pelo Estado Francês em relação a decisões similares anteriores e não “confirmadas” pelo Conselho de Ministros – a intervenção deste último órgão não pode pôr em causa a apreciação jurídica que cabe exclusivamente ao CEDS, cumprindo-lhe somente o papel de emitir ou não a Recomendação. Cf. SALCEDO BELTRÁN, M. C.: “La aplicabilidad directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, cit. Págs. 47 ss.; LAULOM, S.: “L’organisation du temps de travail sous l’influence des droits sociaux européens”. *Revue de Droit du Travail*, n.º 5, 2011. Págs. 303 ss.

<sup>69</sup> Sobre o impacto da decisão nas relações laborais gaulesas, com a CGT a pedir a abertura de novos processos de negociação coletiva para alteração das disposições das CCT que violam a CSER, sugerindo aos empregadores a responsabilização do Estado pelos danos resultantes do incumprimento dos seus compromissos internacionais, *vd.* TISSANDIER, H.: “Vers un scénario catastrophe pour la législation sur le temps de travail”, *Liaisons Sociales Europe*, n.º 270, 2011. Pág. 3. Também MINÉ, M. (“Le droit du temps de travail à la lumière de la Charte Sociale Européenne”, *Semaine Social Lamy*, n.º 1575, 2011. Pág. 10) invoca jurisprudência francesa que condenou o Estado a indemnizar o empregador em situações paralelas e recorda a famosa experiência do *contrat nouvelle embauches*. Sobre este último, veja-se CARVALHO, C. O.: *Da dimensão da empresa...*, cit. Págs. 225 ss., 349 ss., 363 ss., 919-920, e bibliografia aí referida.

<sup>70</sup> Disponíveis para consulta em <http://hudoc.esc.coe.int>

Vejamos, então, qual a situação portuguesa nesta matéria.

Em termos legislativos, o art. 197.º do Código do Trabalho em vigor qualifica como tempo de trabalho “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação”, bem como as interrupções e os intervalos equiparados a tempo de trabalho por lei ou por IRCT previstos no n.º 2 do preceito. Este normativo é complementado pelo conceito constante do art. 199.º nos termos do qual se considera “período de descanso” “o que não seja tempo de trabalho”. Segue-se a construção dicotómica da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4/11, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho<sup>71</sup>, sem se reconhecer tempos de terceiro tipo, opção de bondade bastante discutível.

Ora, a letra do art. 197.º, ao utilizar a disjuntiva “ou”, permite uma interpretação ampla do conceito de tempo de trabalho suscetível de abranger quer o trabalho efetivo, quer a mera disponibilidade. Desta forma, podemos facilmente defender, à luz do direito português, que o tempo de prevenção é tempo de trabalho, independentemente de o mesmo ocorrer no ou fora do local de trabalho<sup>72</sup>. Como refere MENEZES LEITÃO, este entendimento parece ser confirmado pelo disposto no art. 197.º, n.º 1, al. d), “na medida em que o simples facto de o trabalhador poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade durante os intervalos para refeição basta para que estes sejam qualificados como tempo de trabalho”<sup>73</sup>.

Contudo, não tem sido essa a posição maioritária da nossa jurisprudência, a qual tem realizado uma interpretação restritiva do preceito, designadamente ao excluir do conceito de disponibilidade os períodos de chamada/localização/acessibilidade, embora qualifique os períodos de prevenção com presença no local de trabalho como tempo de trabalho<sup>74</sup>. São claramente residuais decisões em sentido diverso<sup>75</sup>.

---

<sup>71</sup> Esta Diretiva procedeu à codificação da anterior Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23/11, modificada substancialmente pela Diretiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22/06, revogando-as. Para uma análise desta evolução legislativa no âmbito da UE, *vd.*, MORENO DE TORO, C. “El tiempo de trabajo em la Unión Europea y las líneas directrices para su reforma”. *REDT*, n.º 146, 2010. Págs. 260 ss.

<sup>72</sup> Neste sentido, pronunciaram-se, na doutrina portuguesa, FERNANDES, F. L.: “Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do trabalho”, *QL*, n.º 27, ano XIII, 2006. Pág. 137; e, do mesmo Autor, já à luz do CT 2009, *O tempo de trabalho. Comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisto pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho]*. Coimbra, 2012, Coimbra Editora. Págs. 27-30; VILAR, A.: “Tempo de trabalho – quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar a actividade”. In AA.VV. (Dir. MOREIRA, A. J.): *VIII Congresso nacional de direito do trabalho – Memórias*. Coimbra, 2006. Almedina. Pág. 144; RIBEIRO, M. F.: “Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho”, *QL*, n.º 28, ano XIII, 2005/2006. Pág. 220; ALVES, M. L. T.: “As fronteiras do tempo de trabalho”. In AA.VV.: (Dir. FERNANDES, A. M.): *Estudos de direito do trabalho*. Coimbra, 2011. Coimbra Editora, Págs. 217-218; LEITÃO, L. M. *Direito do trabalho*, 4.ª ed. Coimbra, 2014. Almedina. Pág. 285.

<sup>73</sup> Ob. cit., p. 285, nota 411.

<sup>74</sup> Cfr. Ac. STJ de 2-11-2004 (Mário Manuel Pereira – *CJ online*, n.º 179, 2004, III) e Ac. STJ de 23/02/2005 (Fernandes Cadilha), proc. 04S3164 (conquanto estes Acs. tenham sido proferidos ao abrigo da legislação anterior ao CT); Ac. STJ de 19/11/2008 (Sousa Grandão), proc. 08S0930; Ac. RC de 8/11/2007 (Fernandes da Silva), proc. 482/05.4TTVIS.C1; Ac. RC de 8/09/2011, *CJ online*, 2011, IV, n.º

Ora, como referiu o CEDS na Reclamação n.º 1/1998, interposta pela Associação Internacional de Juristas contra Portugal, os Estados devem demonstrar a conformidade com a Carta não só no que respeita à sua legislação, mas também na aplicação da lei.

Assim, se o CT dá cumprimento ao direito da UE, tal como interpretado pelo TJ(UE)<sup>76</sup>, o mesmo já não sucede em relação à CSER, na medida em que o período de chamada/localização é qualificado como tempo de descanso por força do disposto no art. 199.º do CT.

Cabe aos órgãos jurisdicionais internos realizar o controlo de convencionalidade, assegurando a unidade do ordenamento jurídico, ou seja, cumpre-lhes realizar uma interpretação dos normativos do CT em conformidade com as normas hierarquicamente superiores, incluindo aqui as que constam de convenções internacionais ratificadas pelo Estado português, em conformidade com o disposto no art. 8.º da CRP. Esta interpretação não pode deixar de atender àquela que é realizada pelo órgãos de garantia definidos por essas convenções internacionais<sup>77</sup>. No caso, tal interpretação não suscita sequer qualquer dificuldade, uma vez que a configuração dos períodos de chamada/localização como tempo de trabalho corresponde à interpretação que maior apoio encontra no elemento literal do art. 197.º

---

233; Ac. RE de 30/08/2012 (João Luís Nunes), proc. 155/11.9T2SNS.E1. Também se afigura muito discutível a argumentação utilizada no Ac. da RP de 2/07/2011 (Machado da Silva), proc. 636/09.4TTPRT-P1, que exclui do conceito de tempo de trabalho “um período de permanência” de 45 minutos para preparação da abertura da sala de jogos ou mudança de turno, uma vez que a trabalhadora está obrigada a comparecer nas instalações do empregador com determinada antecedência e a aí permanecer para realização de atos preparatórios da prestação. A maioria das decisões jurisprudenciais portuguesas podem ser consultas em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>75</sup> Veja-se o Ac. RP de 15/02/2016 (Paula Maria Roberto), proc. 1116/14.1T8PNF.P1, *CJ online*, 2016, onde o tribunal considerou (com um voto vencido da relatora), para efeitos de qualificação de um “abono de prevenção” como retribuição, que o período de prevenção na residência do trabalhador é tempo de trabalho, em virtude de o trabalhador permanecer adstrito à prestação de trabalho.

<sup>76</sup> Cfr. Acs. do TJ de 3/10/2000, proc. C-303/98 (SIMAP); de 9/09/2003, proc. C-151/02 (Jaeger); Despacho de 3/07/2001, proc. C-241/99 (CIG); Ac. de 5/10/2004, proc. apensos C-397/01 e C-403/01 (Pfeiffer); Ac. de 1/12/2005, proc. C-14/04 (Dellas). No Ac. STJ de 19/11/2008 (Sousa Grandão), proc. 08S0930, a própria compatibilidade com o direito da UE não é evidente, pois o contrato previa um regime de disponibilidade permanente de 24 horas por dia – cláusula cuja validade o STJ não aprecia, apesar de violar normas de ordem pública, por não ter sido questionada pelo trabalhador –, o domicílio da trabalhadora era propriedade do empregador e situava-se no primeiro andar do edifício da respetiva sede, era neste local que a trabalhadora tinha de atender os telefones e não é claro se a trabalhadora se podia ou não ausentar deste local.

<sup>77</sup> Sobre o papel dos tribunais nacionais na aplicação do direito internacional tal como interpretado pelos órgãos de controlo respetivos, *vd.* ALFONSO MELLADO, C. L.: “La aplicación en el ámbito interno de la Carta Social Europea y de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales”. In AA.VV.: *La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a las crisis económica*. Albacete, 2012. Editorial Bomarzo. Págs. 255 ss.; AKANDJI-KOMBÉ, J.-F.: “De l’invocabilité des sources européennes et internationales du droit social devant le juge interne”. *Droit Social*, 2012, n.ºs 11-12. Págs. 1014 ss.; RIVERA SERRA, X. G.: “Conversaciones entre la norma internacional y la norma interna: la aplicación por los órganos judiciales”. *Lex social: Revista de los Derechos Sociales*, Vol. 5, n.º 2, 2015. Págs. 283 ss.; SALCEDO BELTRÁN, M. C.: “La aplicabilidad directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, *cit.* Págs. 49 ss.; MINE, M.: *ob. cit.* Pág. 10.

Aliás, tal era a solução adotada pela *Cour de Cassation* antes de o legislador francês inserir no *Code du Travail* uma norma que veio expressamente qualificar tais períodos como sendo de descanso<sup>78</sup>. Veja-se ainda o caso espanhol, em que, num contexto jurídico bastante mais adverso – ausência de uma definição de tempo de trabalho similar à portuguesa e não ratificação do Protocolo adicional à CSE que prevê o sistema de reclamações coletivas –, a jurisprudência, invocando a decisão de mérito proferida contra França no processo de reclamação coletiva supramencionado (interpretação autêntica da CSER realizada pelo CEDS), considerou que os regimes de chamada/localização não eram equiparáveis a períodos de descanso<sup>79</sup>.

Por fim, há que salientar que a interpretação advogada não dá origem a qualquer conflito entre o Direito da UE e o do Conselho da Europa. É certo que do confronto entre a interpretação do art. 2.º da Diretiva 2003/88/CE realizada pelo TJ(UE) e a interpretação do art. 2.º da CSER realizada pelo CEDS resultam conceções distintas sobre a (não) inclusão dos períodos de chamada/localização no conceito de período de descanso e que não existe uma hierarquia normativa entre estes dois ordenamentos jurídicos europeus<sup>80</sup>.

Aliás, este potencial conflito foi reconhecido pelo Governo francês que, no procedimento de reclamação coletiva suprarreferido, veio alegar que a legislação gaulesa estava em conformidade com o Direito da UE e, em consequência, também estaria de acordo com a CSER, procurando assim “escapar” às obrigações decorrentes do diploma do Conselho da Europa, “escondendo-se por trás das suas obrigações derivadas da integração na UE”<sup>81</sup>.

Todavia, este argumento foi rejeitado pelo CEDS, que começa por afirmar que o facto de as normas resultarem da transposição de uma Diretiva da UE não as exclui do âmbito de aplicação da CSER<sup>82</sup>. Afasta também, neste domínio, a “presunção de

---

<sup>78</sup> Cf. LAULOM, S.: “L'organisation du temps de travail sous l'influence des droits sociaux européens”, cit. Pág. 303. A Autora admite que, na sequência das decisões do CEDS, a *Cour de Cassation* possa vir a realizar uma interpretação restritiva do preceito legal, à semelhança do que fez no caso *Blue Green* para o instituto do *forfait em jours*, tendo implicitamente em conta a CSER.

<sup>79</sup> Sentença do *Juzgado* n.º 3 de Barcelona de 27/10/2015. Sobre a mesma, *vd.* SALCEDO BELTRÁN, M. C.: “La aplicabilidad directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, cit. Págs. 40-41, 45 e *passim*, onde explica como os tribunais espanhóis aplicaram diretamente a CSE também noutras matérias (*v.g.*, período experimental e pensões). Note-se que o CEDS mencionou, nas Conclusões XX-3 (2014), o incumprimento por parte de Espanha da CSE em matéria de tempo de trabalho, com referência à qualificação do tempo de localização/chamada como período de descanso – cf. BAJO GARCÍA, I.: “La reforma laboral a la luz de la Carta Social Europea. Convergencias y divergencias entre el Tribunal Constitucional y el Comité Europeo de Derechos Sociales”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 40, 2015. Pág. 184.

<sup>80</sup> Cf. AKANDJI-KOMBÉ, J.-F.: “Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne...”, cit. Pág. 239; SALCEDO BELTRÁN, M. C.: “La aplicabilidad directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, cit. Pág. 31.

<sup>81</sup> P. STANGOS *apud* SALCEDO BELTRÁN, M. C.: *ibidem*.

<sup>82</sup> A questão já tinha sido suscitada perante o CEDS em reclamações anteriores (*v.g.*, Reclamação n.º 16/2003 – CFE-CGC contra França) e perante o TEDH, no que respeita à articulação da CEDH com o Direito da UE (*v.g.*, decisão de 15/11/1996, caso *Cantoni versus França*), tendo obtido resposta similar. Veja-se, ainda, no mesmo sentido, a Reclamação coletiva n.º 56/2009 (CFE-CGC contra França) e n.º

conformidade com o Direito da UE” que o TEDH reconheceu para a CEDH, uma vez que a UE ainda não reconhece aos direitos sociais um papel equivalente aos direitos civis e políticos (garantidos pela CEDH), nem prevê aderir à CSE<sup>83</sup>, num processo paralelo ao que se verifica com a CEDH. Reitera ainda que não é competente para avaliar a conformidade do direito nacional com o Direito da UE (Diretiva 2003/88), nem a conformidade deste último com a CSE. Contudo, alerta para a circunstância de os Estados-membros da UE, aquando da aprovação e transposição de legislação comunitária que apresenta conexões com matérias abordadas pela CSE, não poderem ignorar os compromissos assumidos com a ratificação deste último instrumento jurídico e indica, mesmo, uma via de conciliação<sup>84</sup>. Com efeito, a Diretiva 2003/88/CE<sup>85</sup> não impede os Estados-membros de consagrarem regimes mais favoráveis à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores (art. 15.º), pelo que cabe a estes últimos efetuar uma transposição do direito da UE que não viole outras convenções internacionais por eles ratificadas, sendo tal tarefa perfeitamente realizável no domínio do direito laboral. Nas palavras de J.-F. AKANDJI-KOMBÉ<sup>86</sup>, não existe verdadeiramente uma contradição que careça de ser resolvida através do método de resolução de conflitos, mas existem antes diferentes níveis de proteção conferidos pelas normas de referência que se afiguram perfeitamente conciliáveis.

## 1.2 Os novos regimes flexibilizadores do tempo de trabalho: o banco de horas

O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica exigia um aumento de flexibilidade relativamente aos mecanismos de organização do tempo de trabalho, designadamente a previsão de regimes de bancos de horas, “por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa”<sup>87</sup>. O objetivo era dotar os empregadores de instrumentos adequados para “conter as flutuações do emprego ao longo do ciclo económico, incorporar melhor as

---

85/2012 (*Swedish Trade Union Confederation* (LO) e *Swedish Confederation of Professional Employees* (TCO) contra Suécia).

<sup>83</sup> Para uma análise das questões suscitadas por uma potencial adesão da UE à CSER, *vd.*, DE SCHUTTER, O.: “L’adhésion de l’Union Européenne à la Charte Sociale Européenne révisée”, UI Working Paper Law No. 2004/11. European University Institute, 2004.

<sup>84</sup> Sobre o potencial conflito entre o Direito da UE e a CSE e formas de conciliação, *vd.* AKANDJI-KOMBÉ, J.-F.: “Réflexions sur l’efficacité de la Charte sociale européenne...”, *cit.* Págs. 239 ss.; DE SCHUTTER, O.: “Anchoring the European Union to the European Social Charter: the case for accession”. In AA.VV. (Dir. BÚRCA, G./ WITTE, B.): *Social Rights in Europe*. Oxford, 2005. Oxford University Press. Págs. 123 ss.; LAULOM, S.: “L’organisation du temps de travail sous l’influence des droits sociaux européens”, *cit.* Págs. 299 ss.; MINÉ, M.: *ob. cit.* Pág. 11.

<sup>85</sup> O mesmo sucede com as demais diretivas laborais.

<sup>86</sup> AKANDJI-KOMBÉ, J.-F.: *últ. ob. cit.* Pág. 240.

<sup>87</sup> Medida 4.6 da versão inicial do Memorando de maio de 2011. Este documento previa ainda que o Governo português elaborasse, antes da alteração da legislação laboral, uma “avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009” – revisão que aumentou consideravelmente os instrumentos flexibilizadores do tempo de trabalho, pelo que se impunha avaliar o impacto dessas medidas antes de realizar nova alteração legislativa. Todavia, tal avaliação nunca foi realizada.

diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas”, sem os custos inerentes ao trabalho suplementar.

Em conformidade, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, alterou o CT, introduzindo as figuras do “banco de horas individual” e do “banco de horas grupal” (arts. 208.º-A e 208.º-B do CT).

O instituto do banco de horas já podia ser encontrado no CT de 2009. Todavia, a sua existência e configuração dependiam de IRCT. No que respeita aos limites legais, admite-se que o período normal de trabalho possa atingir 12 horas por dia, 60 horas por semana e aumentar 200 horas por ano<sup>88</sup>. A compensação do trabalho prestado em regime de banco de horas depende do que se encontrar previsto em IRCT e pode ser efetuada ao abrigo de diferentes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho; aumento do período de férias; ou pagamento em dinheiro.

A principal inovação da reforma de 2012 imposta pela “Troika” reside na possibilidade de o banco de horas poder ser negociado diretamente entre empregador e trabalhadores, com exclusão das respetivas estruturas de representação coletiva. Com vista a facilitar a obtenção deste “acordo individual”, o empregador pode limitar-se a dirigir ao(s) trabalhador(es) uma proposta escrita nesse sentido, presumindo-se a aceitação por parte dos últimos se, no prazo de 14 dias a contar do conhecimento, não se opuserem por escrito. Desta forma, o legislador atribui valor declarativo não só ao silêncio dos trabalhadores – o que é permitido, em termos gerais, pelo art. 218.º do Código Civil –, como igualmente a qualquer manifestação contrária àquele regime que não se traduza num documento escrito. Trata-se de uma opção de bondade discutível numa relação contratual desigualitária, como é em regra a relação laboral, desnível que se acentua em contextos socioeconómicos com taxas de desemprego elevadas<sup>89</sup>.

---

<sup>88</sup> Note-se – como salienta GOMES, J.: “Nótula sobre o banco de horas no Código do Trabalho de 2009 e o trabalho prestado em dia de descanso obrigatório e em dia feriado”. *Revista do Ministério Público*, ano 32, 2011, n.º 125. Pág. 250 – que, contrariamente ao que sucede noutros ordenamentos jurídicos (v.g., França), não existe, em Portugal, um período normal de trabalho anual que, uma vez excedido, conduziria à qualificação desse “excesso” como suplementar para efeitos de aplicação do respetivo regime. Contudo, os limites anuais definidos legalmente no instituto do banco de horas podem indiciar a consagração implícita de um novo limite ao período normal de trabalho medido anualmente.

<sup>89</sup> Cfr. CARVALHO, C. O.: “A organização e a remuneração dos tempos de trabalho: em especial o banco de horas”. *Direito e Justiça (volume especial) – Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. I, Lisboa, 2015. Universidade Católica Editora. Págs. 467 ss. Criticam a solução legal atributiva de valor declarativo ao silêncio, numa relação contratual manifestamente desigualitária, RIBEIRO, M. F.: ob. cit. Pág. 226; GOMES, J.: *Direito do trabalho*. Coimbra, 2007. Coimbra Editora. Pág. 668; FERNANDES, A. M. (“A “reforma laboral” de 2012. Observações em torno da Lei 23/2012”, *ROA*, ano 72, 2012. Pág. 554) refere-se a “uma unilateralidade “disfarçada” por acordos individuais”. FERNANDES, F. L. (*O tempo de trabalho...*, cit. Págs. 82 e 93) explica que esta proposta “está longe de garantir o livre exercício da autonomia negocial de cada um”, podendo a formação da vontade envolver “um elevado grau de constrangimentos para os trabalhadores interpelados”. CARVALHO, A. N. (“Tempo de trabalho”, *RDES*, ano LIII, 2012, n.ºs 1-2. Págs. 29-30) critica esta “construção dual”, advogando que se deve privilegiar a via da negociação coletiva, até porque “a formal enfatização de acordo obtido por negociação com o trabalhador esconde, na maior parte das vezes, a efectiva imposição unilateral do regime”.

No que respeita aos limites legais máximos ao período normal de trabalho aplicáveis ao banco de horas individual, por confronto com o instituído por IRCT, verifica-se uma restrição dos mesmos, não podendo exceder 10 horas diárias, 50 semanais e um acréscimo de 150 anuais (art. 208.º-A do CT). Esta restrição explica-se por duas ordens de motivos: em primeiro lugar, por resultar de um acordo individual em que o silêncio pode valer como aceitação, o que justifica a necessidade de proteger com maior veemência a situação do trabalhador; por outro, para manter parte do regime do banco de horas apenas convénio-dispositivo e, portanto, promover a contratação coletiva, objeto de tutela constitucional (art. 56.º, n.º 3, da CRP).

Não satisfeito, o legislador decidiu ampliar o âmbito de aplicação de ambos os regimes de banco de horas (quer por IRCT, quer o individual), permitindo ao empregador impor o banco de horas mesmo contra a vontade dos trabalhadores. Para esse efeito, criou o banco de horas grupal (art. 208.º-B do CT)<sup>90</sup>. Assim, no caso de vigorar um regime de banco de horas por regulamentação coletiva, o próprio IRCT pode permitir ao empregador aplicá-lo ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura estiverem por ele abrangidos: ou porque se encontram filiados na associação sindical signatária, ou por escolha expressa da CCT, na hipótese de não estarem sindicalizados, nos termos do art. 497.º O legislador vem, deste modo, permitir que um IRCT negocial possa atribuir, a si próprio, eficácia parcial *erga omnes* (apenas da parte da CCT relativa ao banco de horas e, portanto, prejudicial para os trabalhadores?), afastando o princípio da filiação que vigora, como regra, em Portugal (art. 496.º)<sup>91</sup>. Na hipótese de vigorar um regime de banco de horas individual, desde que a proposta escrita apresentada pelo empregador seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores, da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, aquele pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura. Reconhece-se, desta forma, a possibilidade de um “acordo de natureza pluri-individual”<sup>92</sup> ter eficácia externa em desfavor de terceiros à revelia do *pacta sunt servanda*.

Estes regimes confirmam a tendência verificada no direito do trabalho português para acentuar o protagonismo do contrato individual de trabalho em detrimento do papel dominante antes atribuído, nesta matéria, à contratação coletiva (banco de horas individual)<sup>93</sup>, e multiplicar os “elementos não contratuais” traduzidos numa

---

<sup>90</sup> Este instituto não corresponde a uma terceira modalidade de banco de horas, mas antes a um mecanismo que permite ao empregador estender o regime das duas modalidades de banco de horas referidas no texto a trabalhadores que, de outra forma, estariam excluídos do respetivo âmbito de aplicação. Cfr. CARVALHO, C. O., “A organização e a remuneração dos tempos de trabalho: em especial o banco de horas”, cit. Págs. 474-475. E doutrina aí referida.

<sup>91</sup> Nos termos deste princípio, a CCT só vincula “o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante”.

<sup>92</sup> Vd. FERNANDES, F. L., *O tempo de trabalho*, cit. Págs. 93 e 112.

<sup>93</sup> No sentido de que os regimes dos arts. 208.º-A e 208.º-B constituem “factores inibitórios para a contratação colectiva”, FERNANDES, A. M.: “A “reforma laboral” de 2012...”, cit. Pág. 555. De forma similar, GOMES, J. (“Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei

“flexibilidade unilateral a favor do empregador”<sup>94</sup> (banco de horas grupal). Por seu lado, o banco de horas grupal suscitou várias dúvidas quanto à respetiva compatibilidade constitucional, designadamente por violação do princípio da liberdade sindical (positiva e negativa), dos direitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar, do livre desenvolvimento da personalidade e da família, do repouso e lazer, todos dotados de proteção constitucional<sup>95</sup>. Apesar disso, o TC não considerou o preceito incompatível com a CRP (Ac. n.º 602/2013), embora esta decisão tenha vencido por uma pequena maioria<sup>96</sup>.

Será este regime compatível com o art. 2.º, n.º 1, da CSER?

O CEDS (Conclusões de 2014) considerou que “os limites máximos aos períodos normais de trabalho diário e semanal não foram modificados na sequência da reforma da legislação laboral” e que os regimes flexibilizadores do tempo de trabalho respeitam os limites impostos pelo art. 2.º§1 da CSER.

No entanto, cumpre notar, em primeiro lugar, que o CEDS só atendeu ao regime do banco de horas previsto por regulamentação coletiva e não referiu o individual nem o grupal. Em segundo lugar, não tem em conta a possibilidade de aumento anual das horas de trabalho, dependendo da modalidade de compensação do banco de horas prevista, o que faz aumentar o número de horas de trabalho diário e semanal<sup>97</sup>.

Cabe recordar, neste contexto, as decisões proferidas pelo CEDS nos procedimentos de reclamação coletiva n.ºs 55/2009 (*Confédération Générale du Travail (CGT) v. França*) e 56/2009 (*Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC) v. França*), relativos ao *systeme de forfait en jours sur l'année*, uma vez que podem apresentar alguns pontos de contacto com a realidade portuguesa do banco de horas. O CEDS considerou que o regime francês não respeita o direito a uma duração razoável do trabalho diário e semanal consagrado no art. 2.º, n.º 1, da CSER<sup>98</sup>. Apesar de existirem diferenças visíveis entre o regime gaulês e o regime lusitano do banco de horas – designadamente, este último prevê limites máximos aos períodos normais de trabalho diário e semanal –, em alguns aspetos, o regime português é bastante mais permissivo do que o francês, como sucede com o respetivo âmbito subjetivo de aplicação (pode ser

---

n.º 23/2012 de 15 de Junho”. *ROA*, ano 72, II/III, 2012. Pág. 617) refere-se à multiplicação de “interferências na autonomia negocial coletiva”.

<sup>94</sup> GOMES, J.; *idem*. Págs. 577 e 617.

<sup>95</sup> Cfr. CARVALHO, C. O., “A organização e a remuneração dos tempos de trabalho: em especial o banco de horas”, cit. Págs. 495 ss. E doutrina aí referida.

<sup>96</sup> Voto favorável de apenas 7 dos 13 juízes. Este acórdão pode ser consultado em : <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130602.html>. Veja-se o elevado número de votos de vencido e respetivas fundamentações.

<sup>97</sup> Se o IRCT ou o contrato de trabalho previrem, como forma de compensação do banco de horas, apenas o pagamento em dinheiro – solução autorizada por lei –, os trabalhadores poderão prestar mais 200 horas (IRCT) ou 150 horas de trabalho (contrato individual de trabalho) por ano, uma vez que não há qualquer cálculo médio do tempo de trabalho.

<sup>98</sup> Cf. AKANDJI-KOMBÉ, J.-F.: “Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne...”, cit. Págs. 233 ss.; LAULOM, S.: “L'organisation du temps de travail sous l'influence des droits sociaux européens”, cit. Págs. 298 ss.; MINÉ, M.: *ob. cit.*

aplicado a qualquer trabalhador e não apenas a certas categorias restritas), não necessita de convenção coletiva no banco de horas individual ou no grupal, o pagamento não carece de ser feito com qualquer majoração retributiva, de acordo com a doutrina majoritária<sup>99</sup>, e o período de referência previsto em CCT ou em contratos de trabalho ultrapassa frequentemente o ano.

É assim discutível que o regime português respeite as três condições cumulativas referidas pelo CEDS: i) a existência de limites razoáveis aos períodos normais de trabalho diário e semanal; ii) a imposição legal de garantias adequadas que limitem o poder negocial atribuído aos titulares do direito de contratação coletiva de flexibilizarem os regimes de tempo de trabalho; iii) um período de referência razoável para o cômputo médio do tempo de trabalho. Mesmo que se aceite o cumprimento do primeiro (conquanto o número anual de dias de trabalho permitido pelo regime português possa ser superior ao admitido pelo regime francês), a possibilidade de previsão unilateral pelo empregador e o alargamento do cômputo para além do período de um ano<sup>100</sup> tornam, a nosso ver, questionável o preenchimento dos dois últimos pressupostos<sup>101</sup>.

O problema acentua-se quando se articula este regime com o eventual direito a um acréscimo remuneratório devido por força do art. 4.º, n.º 2, da CSE, questão que será objeto de análise *infra*, no âmbito da retribuição.

## 2. Retribuição

### 2.1 Retribuição mínima mensal garantida

O Memorando de Entendimento impôs uma política de moderação salarial com “os objetivos da promoção da criação de emprego e da melhoria da competitividade das empresas, com vista a corrigir os desequilíbrios macroeconómicos”<sup>102</sup>. Consequentemente, qualquer aumento do salário mínimo só poderia ocorrer “se justificado pela evolução económica e do mercado de trabalho, e após acordo no quadro da revisão do programa”.

Nestes termos, a retribuição mínima mensal garantida ficou “congelada” em €485<sup>103</sup> desde 2011 até 2014. Tal significou o incumprimento do “Acordo Sobre a

---

<sup>99</sup> *Vd. infra*.

<sup>100</sup> Cfr. Reclamação coletiva n.º 9/2000 e n.º 56/2009 – *Confédération Française de l'Encadrement* (CFE-CGC) contra França, no âmbito da qual o CEID considerou que o período de referência de um ano seria, naquelas circunstâncias, excessivo.

<sup>101</sup> Saliente-se que a Comissão de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, no respetivo Relatório referente à 104.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2015, pp. 453-454, considerou que o regime português de adaptabilidade do tempo de trabalho e do banco de horas viola a Convenção n.º 1 da OIT (1919) ratificada por Portugal através do Decreto n.º 15361 de 3/03/1928 Cf. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_343026.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343026.pdf)

<sup>102</sup> Medida 4.7 da versão inicial do Memorando de maio de 2011.

<sup>103</sup> Decreto-lei n.º 143/2010 de 31 de dezembro. Toda a legislação portuguesa pode ser consultada em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Fixação e Evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida” concluído, em 2006, na Comissão Permanente de Concertação Social<sup>104</sup>, o qual previa que o salário mínimo atingisse os €500 em 2011<sup>105</sup>. Verificou-se, igualmente, um aumento significativo do número de trabalhadores a tempo completo que auferem o salário mínimo<sup>106</sup>. No termo do programa de ajustamento financeiro (2014), o valor do salário mínimo em Portugal era dos mais baixos da UE, mesmo quando comparado com o salário mínimo aplicável noutros países igualmente afetados por programas de assistência financeira<sup>107</sup>.

Nas Conclusões de 2010 e novamente nas de 2014, o CEDS considerou que a retribuição mínima mensal garantida vigente em Portugal não estava em conformidade com o art. 4.º, n.º 1, da CSER por ser “manifestamente injusta”, ao não assegurar um nível de vida digno. Para chegar a esta conclusão, o CEDS atende ao seguinte critério: a remuneração mínima mensal garantida não pode ser inferior a 50% do salário médio líquido. Porém, de acordo com os dados do EUROSTAT e do INE, em Portugal, o montante do salário mínimo líquido correspondia a 45.93% do salário médio líquido<sup>108</sup>.

Assinale-se, contudo, que em outubro de 2014, a retribuição mínima mensal garantida foi atualizada para €505<sup>109</sup>, na sequência da conclusão, em setembro de 2014, pelos parceiros sociais do *Acordo relativo à Atualização da Remuneração Mínima*

---

<sup>104</sup> Cf. <http://www.ces.pt/download/203/FixEvolRMMG2006.pdf>

<sup>105</sup> Este facto levou a que a Comissão de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, no Relatório referente à 102.º Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2013), na Observação dirigida a Portugal relativa à Convenção n.º 131 da OIT (fixação dos salários mínimos), salientasse a importância de se respeitar o diálogo social. Incita ainda o Governo a ter em conta nas suas decisões, não apenas os objetivos de política económica, mas também as necessidades dos trabalhadores e da sua família, em conformidade com o disposto no art. 3.º da Convenção. E recorda que o Pacto Mundial para o Emprego (adotado na Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2009, em resposta à crise económica mundial) sublinha “a pertinência dos instrumentos da OIT relativos ao salário para a prevenção de um nivelamento por baixo das condições de trabalho e para estimular a retoma”, sugerindo que os governos considerem medidas, como a do salário mínimo, para redução da pobreza e desigualdades, aumento da procura e estabilização económica. Cf. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID.P13100\\_LANG\\_CODE:3077936.es:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID.P13100_LANG_CODE:3077936.es:NO). A Convenção n.º 131 foi ratificada por Portugal através do Decreto n.º 77/81 de 19 de junho.

<sup>106</sup> Passou de 6% em 2007 para 11.3% em 2011, pelo que as decisões em matéria de salário mínimo têm um impacto significativo num número elevado de trabalhadores. Cf. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID.P13100\\_LANG\\_CODE:3077936.es:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID.P13100_LANG_CODE:3077936.es:NO). Em 2016, quase um quarto dos trabalhadores auferem o salário mínimo, segundo a Recomendação de Recomendação do Conselho relativa ao Programa Nacional de Reformas de Portugal para 2016 e que formula um parecer do Conselho sobre o Programa de Estabilidade de Portugal para 2016 – COM(2016) 342 final, Bruxelas, 18.5.2016, p. 5 (ponto 9). Os dados do Eurofound (2017) – *Statutory minimum wages in the EU 2017*, Dublin. Pág. 22 – referem-se a 21.1% dos trabalhadores a tempo completo em 2016.

<sup>107</sup> Cfr. MARTINS, D. C.: “Labour law in Portugal between 2011 and 2014”, *Young Scholars Meeting of the XI European Regional Congress 2014*, Dublin. Págs. 15-16. Disponível em <http://isrls.org/wp-content/uploads/2014/08/Portuguese-National-Report.pdf>.

<sup>108</sup> Sobre esta questão, vd. ALVES, L. T.: *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios – Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*. Barcelona, 2014. Atelier. Págs. 76-86.

<sup>109</sup> Decreto-lei n.º 144/2014 de 30 de setembro.

*Mensal Garantida, Competitividade e Promoção do Emprego*<sup>110</sup>. Este processo continuou com o novo Governo que aumentou o montante do salário mínimo para €30 em 2016<sup>111</sup> e para €57 em 2017<sup>112</sup>. Assim sendo, o valor líquido do salário mínimo nacional fica agora acima do limiar de 50% do salário médio líquido<sup>113/114</sup>, pelo que Portugal passou a estar em conformidade, nesta matéria, com a CSER.

## 2.2 Pagamento do trabalho suplementar

2.2.1 O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica<sup>115</sup> exigia a “[r]evisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho” no sentido de reduzir para metade os respetivos montantes<sup>116</sup>, para reduzir os custos inerentes ao trabalho suplementar, com o escopo referido *supra* a propósito do banco de horas.

2.2.2 Em conformidade, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, alterou o CT (art. 268.º), definindo novas majorações devidas pela prestação de trabalho suplementar correspondentes a metade do previsto no regime legal precedente: um acréscimo da retribuição horária em 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente quando o trabalho suplementar é prestado em dia útil; e um

---

<sup>110</sup> Disponível em [http://www.ces.pt/download/1687/2014\\_Acordo\\_Atualizacao\\_RMG.pdf](http://www.ces.pt/download/1687/2014_Acordo_Atualizacao_RMG.pdf).

<sup>111</sup> Decreto-Lei n.º 254-A/2015 de 31 de dezembro.

<sup>112</sup> Decreto-Lei n.º 86-B/2016 de 29 de dezembro.

<sup>113</sup> De acordo com dados do EUROSTAT de fevereiro de 2017 (cf. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3-10022017-AP-EN.pdf/b5027315-0570-45df-9eb6-0cfda2f13dbc>), em 2014, o salário mínimo nacional já correspondia a 64% do salário médio nacional, embora se atenda ao valor bruto, e não líquido, na determinação desta percentagem.

<sup>114</sup> De acordo com o art. 275.º do CT, a retribuição mensal mínima sofre uma redução de 20% em relação ao “[p]raticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada”. Para evitar situações abusivas, os n.ºs 2 e 3 do art. 275.º vêm dispor que a referida redução não se pode aplicar por período superior a um ano, incluindo “o tempo de formação ao serviço de outro empregador, desde que documentado e visando a mesma qualificação”, sendo encurtada para seis meses “no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão”. Esta situação parece estar em conformidade com a CSE, tal como explanado pelo CEDS na Reclamação coletiva n.º 66/2011 – *Fédération Générale Des Employés Des Compagnies Publiques d’Électricité* (GENOP-DEI) e *Confédération des Syndicats des Fonctionnaires Publics* (ADEDY) contra a Grécia (ponto 60).

<sup>115</sup> Medida 4.6 da versão inicial do Memorando de maio de 2011.

<sup>116</sup> Em matéria de trabalho suplementar, o Memorando de Entendimento previa ainda a eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, medida que foi implementada pela Lei n.º 23/2012 ao alterar o art. 229.º do CT. À semelhança do que sucedeu com outras situações que serão analisadas no texto, o n.º 2 do art. 7.º da Lei n.º 23/2012 cominou com a nulidade as disposições de IRCT (e de contratos de trabalho) que previssessem tal descanso compensatório. Tal preceito foi, todavia, declarado inconstitucional (Ac. do TC n.º 602/2013) e ulteriormente revogado pela Lei n.º 48-A/2014 de 31 de julho. Para mais desenvolvimentos, *vd.*, RIBEIRO, A. T.: “O art. 7.º da Lei n.º 23/2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 – Análise dos efeitos da Lei nova sobre as convenções coletivas em aplicação à data da sua entrada em vigor”, *QL*, n.º 43, 2013. Págs. 222-223.

acréscimo de 50 % por cada hora ou fração, quando é prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2.2.3 Com o objetivo de garantir a eficácia imediata desta medida, “neutralizando” regimes mais favoráveis aos trabalhadores previstos em CCT<sup>117</sup> ou em contrato de trabalho celebrados antes do início de vigência deste diploma, o legislador determinou a suspensão por dois anos (entre 1 de agosto de 2012 e 1 de agosto de 2014) das disposições de IRCT e das cláusulas de contratos de trabalho que atribuíssem montantes superiores a título de trabalho suplementar (art. 7.º, n.º 4, al. a), da Lei n.º 23/2012)<sup>118</sup>. No caso de os outorgantes da CCT ou do contrato de trabalho não terem procedido à respetiva revisão até ao fim do prazo de suspensão, os montantes por elas previstos seriam automaticamente reduzidos para metade, desde que respeitassem o limite mínimo previsto no CT (art. 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012).

A constitucionalidade destes preceitos foi questionada. O TC<sup>119</sup> considerou, na parte referente à contratação coletiva, que a primeira norma (art. 7.º, n.º 4, al. a), da Lei n.º 23/2012) não ofendia a CRP, por respeitar o princípio da proporcionalidade plasmado no art. 18.º da CRP. Contudo, já declarou inconstitucional o segundo preceito (art. 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012) por violação do direito de contratação coletiva (art. 56.º da CRP), uma vez que – ao contrário do que sucedia com o primeiro preceito – não era assegurado o efeito de padronização (dado que nada impedia que, operada a redução, as partes renegociassem as cláusulas, estabelecendo regimes até mais favoráveis do que os vigentes antes do início da suspensão) com a consequente ineficácia da medida (trata-se, portanto, de uma restrição desproporcional do direito de contratação coletiva)<sup>120</sup>.

2.2.4 A revisão operada pela Lei n.º 23/2012 ampliou ainda a margem concedida à contratação coletiva, ao permitir que as normas legais que preveem as majorações pela prestação de trabalho suplementar possam ser afastadas por IRCT (art. 268.º, n.º 3, do CT), mesmo *in pejus* (art. 3.º, n.º 1, do CT), o que, no limite, pode conduzir à eliminação do direito a qualquer majoração retributiva.

Tal solução viola o art. 4.º, n.º 2, da CSER e não foi, segundo pensamos, devidamente atendida pelo CEDS nas Conclusões de 2014, por não ter sido mencionada no Relatório apresentado pelo Estado português.

---

<sup>117</sup> Para FERNANDES, A. M. (“A “reforma laboral” de 2012...”, cit. Pág. 558), o objetivo foi o de destruir cláusulas mais favoráveis dando-se agora margem para uma negociação coletiva com os sindicatos debilitados e o desemprego galopante que dificilmente proporcionará resultados muito favoráveis para os trabalhadores.

<sup>118</sup> Saliente-se que esta medida não resulta do Memorando de Entendimento, o qual dispõe que “[e]stas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção coletiva de trabalho”.

<sup>119</sup> Cfr. Ac. n.º 602/2013 supramencionado.

<sup>120</sup> Para uma análise desta jurisprudência do TC, *vd.* RIBEIRO, A. T.: *ob. cit.* Págs. 223 ss.

2.2.5 Além deste caso, o CEDS questiona pertinentemente o Estado português sobre a não aplicação do regime do trabalho suplementar a trabalhadores isentos de horário de trabalho nos termos dos arts. 218.º e 226.º, n.º 3, al. a), do CT.

Com efeito, o art. 4.º, n.º 2, da CSER exclui do respetivo âmbito de aplicação “certos casos particulares” que foram definidos pelo CEDS<sup>121</sup>: i) altos funcionários da administração pública (v.g., comissários da polícia, magistrados); ii) pessoal dirigente, conquanto deva prever-se um limite máximo de horas de trabalho suplementar sem acréscimo retributivo<sup>122</sup> e o número de trabalhadores abrangido deva ser reduzido<sup>123</sup>.

O regime português da isenção de horário de trabalho permite a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (art. 219.º do CT) e, conseqüentemente, a não aplicação do regime de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, ou seja, não é aplicável o regime previsto no art. 4.º, n.º 2, da CSER. Ora, tal só estaria em conformidade com a CSER se este regime fosse aplicável apenas aos casos particulares excecionados do âmbito do art. 4.º, n.º 2. Todavia, a isenção de horário de trabalho pode ser aplicada, não só aos cargos de administração ou direção, mas também ao exercício de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos, aos trabalhadores que executam trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; aos teletrabalhadores e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico. Nesta medida, o CT não está em conformidade com o art. 4.º, n.º 2, da CSER<sup>124</sup>.

2.2.6 Por fim, o regime do banco de horas permite ao empregador exigir a prestação global de mais horas de trabalho<sup>125</sup> e, ao mesmo tempo, evitar as desvantagens da utilização do trabalho suplementar a diversos níveis<sup>126</sup>, incluindo o das

---

<sup>121</sup> Cfr. Conclusões IX-2 (1986) relativas à Irlanda; Conclusões XV-2 (2001) relativas à Polónia.

<sup>122</sup> Cfr. Reclamação coletiva n.º 9/2000 supramencionada.

<sup>123</sup> Reclamação coletiva n.º 56/2009 supramencionada.

<sup>124</sup> Nas Conclusões de 2014, o CEDS, no seguimento da Reclamação coletiva n.º 60/2010 – *European Council of Police Trade Unions (CESP) contra Portugal* –, relembra ainda que a situação dos regimes de “prevenção ativa” e de “serviço de piquete” do pessoal de investigação criminal da Polícia Judiciária (regulados na Portaria n.º 98/97 de 13 de fevereiro e no Despacho normativo n.º 18/2002 de 5 de abril) não estão em conformidade com o art. 4.º, n.º 2, da CSER, por não consagrarem o direito a um acréscimo remuneratório. Todavia, o primeiro diploma foi revogado pela Portaria n.º 10/2014, de 17 de janeiro, que veio fixar o valor dos suplementos de piquete e de prevenção, o valor-hora e o suplemento por regime de turnos a que tem direito o pessoal da Polícia Judiciária, para assegurar o cumprimento da CSER que é, aliás, expressamente mencionada no preâmbulo do diploma.

<sup>125</sup> Note-se que, de acordo com a definição presente no art. 226.º, n.º 1, não é necessária a prestação de horas “a mais” para existir trabalho suplementar, bastando que o trabalho seja prestado fora do horário de trabalho. No entanto, a situação prática mais frequente de prestação de trabalho suplementar implica a realização de horas que ultrapassam os limites máximos do período normal de trabalho.

<sup>126</sup> Outros aspetos do regime do trabalho suplementar que são afastados pelo banco de horas são, por exemplo, a necessidade de fundamento justificativo (art. 227.º, n.º 1); a possível invocação pelo

contrapartidas remuneratórias (art. 268.º). Como afirma NUNES DE CARVALHO, esta figura viabiliza “o acesso a trabalho à partida qualificável como suplementar em termos menos onerosos para o empregador”<sup>127</sup>.

Como foi referido *supra*, a compensação do acréscimo do trabalho ao abrigo do banco de horas pode ser feita apenas mediante pagamento em dinheiro. Neste caso, o trabalhador poderá prestar anualmente mais 200 horas (banco de horas por IRCT) ou mais 150 horas (banco de horas individual), uma vez que não há qualquer cálculo médio do tempo de trabalho. A doutrina maioritária entende que este pagamento pode ser feito *em singelo*, ou seja, sem qualquer majoração<sup>128</sup>, posição contra a qual já tivemos oportunidade de nos manifestar<sup>129</sup>, mas que encontra tradução em várias CCT<sup>130</sup>.

Nestes termos, afigura-se discutível a conformidade deste regime com o disposto no art. 4.º, n.º 2, da CSER, apesar de o CEDS ter demonstrado alguma tolerância a este respeito na Conclusões de 2014. Contudo, este órgão reitera a ideia de que é necessária a observância dos três pressupostos cumulativos referidos *supra* a propósito do banco de horas, solicitando ao Estado português informação adicional sobre o assunto<sup>131</sup>.

---

trabalhador de motivo atendível para recusar a sua prestação (art. 227.º, n.º 3, *in fine*); os limites máximos anuais que são inferiores aos permitidos pelo banco de horas (art. 228.º); os deveres de registo específicos (art. 231.º). Para mais desenvolvimentos, *vd.* CARVALHO, C. O., “A organização e a remuneração dos tempos de trabalho: em especial o banco de horas”, cit. Págs. 453 ss., 456 ss. e *passim*.

<sup>127</sup> CARVALHO, A. N.: “Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho”. In AA.VV. (Dir. CARVALHO, P. M.): *Código do Trabalho – A revisão de 2009*, Coimbra, 2011. Coimbra Editora. Págs. 374-75. Esta conexão é também assinalada por VICENTE, J. N.: “O novo regime do tempo de trabalho”. In AA.VV.: *O memorando da “Troika” e as empresas*, Coimbra, 2011. Almedina. Pág. 130. FERNANDES, F. L. (*O tempo de trabalho*, cit. Pág. 106) refere-se a uma “modalidade anómala de trabalho suplementar”; e GOMES, J. (“«Nótula sobre o banco de horas...”, cit. Pág. 250) esclarece que banco de horas faz “tábua rasa da excepcionalidade do trabalho suplementar”.

<sup>128</sup> Assim, CARVALHO, A. N.: “Notas sobre o regime do tempo de trabalho...», cit. Pág. 376; FERNANDES, A. M.: *Direito do trabalho*, 17.ª ed. Coimbra, 2014. Almedina. Pág. 330, nota 1.

<sup>129</sup> Cf. CARVALHO, C. O., “A organização e a remuneração dos tempos de trabalho: em especial o banco de horas”, cit. Págs. 465 ss. No sentido de que deve haver uma majoração da remuneração para assegurar “um mínimo de tutela dos interesses do trabalhador”, *vd.*, também VICENTE, J. N.: *ob cit.* Pág. 131. Com efeito, só se pode falar em *compensação* do trabalho prestado para além dos limites normais ao período normal de trabalho, e conseqüentemente mais oneroso e penalizador da saúde e segurança dos trabalhadores, se o pagamento da retribuição horária devida for majorado. Há que desincentivar, por um lado, o recurso excessivo ao banco de horas e, por outro, promover o recurso a formas de compensação alternativas mais consentâneas com a tutela daqueles valores jurídicos. No caso do banco de horas individual, o aumento do tempo de trabalho sem o respetivo pagamento corresponde a uma redução da retribuição não permitida pelo art. 129.º, n.º 1, al. d).

<sup>130</sup> *V.g.*, o contrato coletivo celebrado entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros (publicado no *BTE* n.º 10, de 15/03/2010), cuja cláusula 53.ª optou por prever uma compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho com uma redução equivalente do tempo de trabalho. Contudo, se, no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, ainda não estiver efetuada a compensação, “considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas” que “serão pagas pelo valor da retribuição horária”.

<sup>131</sup> A nível internacional, este regime português do banco de horas também parece difícil de conciliar, por motivos similares, com o disposto no art. 6.º, n.º 1, da Convenção n.º 1 da OIT. Neste sentido, *vd.* PEIXOTO, V.: “Como efetuar o pagamento em dinheiro das horas prestadas em banco de horas?”. In AA.VV. (Dir. REDINHA, M. R./ FERNANDES, F. L.): *Transformações recentes do direito do trabalho*

## 2.3 Pagamento do trabalho prestado em dias feriados

2.3.1 O Código do Trabalho previa treze feriados obrigatórios (art. 234.º/1) e dois feriados facultativos (art. 235.º). A reforma do CT operada pela Lei n.º 23/2012 eliminou quatro feriados obrigatórios, apesar de tal medida não se encontrar prevista no Memorando de Entendimento.

Nos termos do art. 269.º do CT, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao dia feriado, apesar de não prestarem a respetiva atividade nesse dia, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

Todavia, se os trabalhadores prestarem a respetiva atividade numa empresa que não se encontra obrigada a suspender o funcionamento nos feriados, o trabalho prestado será compensado por uma de duas vias: através de descanso compensatório ou através de uma majoração retributiva, à escolha do empregador.

2.3.2 Este regime foi igualmente alterado pela Lei n.º 23/2012 no sentido de reduzir para metade a compensação devida por tal trabalho. Assim, os trabalhadores podem, agora, ter direito a um descanso compensatório correspondente a metade do número de horas prestadas (quando antes tinham direito a um descanso compensatório de igual duração) ou a um acréscimo de 50% da retribuição correspondente (quando antes tinham direito a uma majoração de 100%).

2.3.3 Com o objetivo de garantir a eficácia imediata desta medida, “neutralizando” regimes mais favoráveis aos trabalhadores previstos em CCT, o legislador determinou a suspensão por dois anos das disposições de IRCT que versassem sobre esta matéria. Findo este período, no caso de os outorgantes da CCT não procederem à respetiva revisão até ao fim do prazo de suspensão, os montantes por elas previstos seriam automaticamente reduzidos para metade, nos mesmo termos que referimos no ponto anterior para o trabalho suplementar (2.2.3). Valem aqui as considerações tecidas nesse contexto, incluindo a decisão do TC.

2.3.4 Apesar de o novo Governo, que tomou posse em novembro de 2015, ter reposto os quatro feriados eliminados (Lei n.º 8/2016, de 1 de abril), o regime referente ao pagamento do trabalho realizado nesses dias manteve-se.

Ora, o CEDS considerou que o atual regime jurídico relativo à compensação do trabalho prestado em dia feriado não está em conformidade com o Art. 2.º, n.º 2, da

---

*ibérico*, 2016. Págs. 79-180. Disponível em <http://www.cije.up.pt/publications/transformações-recentes-do-direito-do-trabalho-ibérico—livro-razão>

CSER, em virtude de o acréscimo remuneratório de 50% não ser suficiente para assegurar um nível adequado de compensação da onerosidade de tal trabalho (Conclusões 2014).

#### IV. BREVES REFLEXÕES CONCLUSIVAS

1. A crise económico-financeira de 2008 esteve na origem de profundas reformas legislativas em matéria laboral – muitas delas diretamente impulsionadas por programas de ajustamento acordados com entidades externas – responsáveis pela secundarização de valores de justiça social em prol de políticas económicas, dando origem a um “direito do trabalho de exceção”, que entrou em colisão com diversos instrumentos internacionais.

2. Neste contexto de crise, a defesa dos direitos sociais fundamentais, preterida pelo direito da UE, foi remetida para as tradições constitucionais dos Estados-membros, destacando-se o papel desempenhado pelo TC português.

3. Todavia, a nível europeu, assumiu centralidade a CSE/CSER – “Constituição social europeia” – e a jurisprudência do CEDS, cujo protagonismo se procurou projetar com o designado “Processo de Turim” e que parece ter encontrado algum eco no recente projeto da UE relativo ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o qual pode conduzir a uma maior e desejável aproximação entre o direito da UE e o direito do Conselho da Europa em matéria social.

4. Apesar de Portugal ter ratificado a CSER e o respetivo Protocolo adicional que regula o sistema de reclamações coletivas, este instrumento internacional teve um impacto exíguo no ordenamento jurídico nacional.

5. Desde logo, surpreendentemente, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica celebrado com a designada “troika” – que teve o cuidado de salvaguardar que as medidas laborais propostas deveriam respeitar o direito da UE e os *core labour standards* – omitiu qualquer referência às obrigações assumidas pelo Estado português no âmbito do Conselho da Europa e da CSER.

6. Com efeito, várias das “medidas de austeridade” em matéria laboral (v.g., tempo de trabalho e remuneração) estão em desconformidade com a CSER à luz da interpretação feita pelo respetivo órgão de monitorização – o CEDS.

7. Em relação a algumas matérias (v.g., qualificação dos “regimes de localização/ chamada”), o problema da falta de conformidade decorre da interpretação restritiva realizada pela maioria dos tribunais portugueses, o que é, em grande medida, justificado pelo desconhecimento da CSER e da jurisprudência do CEDS.

8. Cumpre, por isso, sensibilizar os órgãos jurisdicionais internos para a necessidade de realizarem o controlo de convencionalidade, assegurando a unidade do

ordenamento jurídico, ou seja, cumpre-lhes realizar uma interpretação dos normativos do CT em conformidade com as normas hierarquicamente superiores, incluindo aqui as que constam de convenções internacionais ratificadas pelo Estado português. Esta interpretação não pode deixar de atender àquela que é realizada pelos órgãos de garantia definidos por essas convenções internacionais.

9. O cumprimento destes instrumentos internacionais deve ser salientado como fator de credibilidade internacional e monitorizado pelos órgãos jurisdicionais internos, os quais não devem permitir aos respetivos Estados obter *o melhor de dois mundos*: invocarem a ratificação de instrumentos internacionais para se vangloriarem pela observância de elevados *standards* de proteção social, quando na prática não os cumprem.

10. Se desta intervenção jurisdicional de controlo da convencionalidade resultar o afastamento das normas internas, com consequências ao nível da segurança jurídica mormente para os empregadores, poderão estes últimos responsabilizar civilmente o Estado pelos danos causados.

11. Por fim, estes instrumentos internacionais também devem ser tidos em conta para avaliar o conteúdo da contratação coletiva e justificar a respetiva revisão quando esteja em desconformidade com os mesmos. Devem, igualmente, ser considerados pelas estruturas competentes do Ministério do Trabalho quando procedem à extensão de CCT, afigurando-se a respetiva desconformidade motivo justificativo para recusar a solicitada extensão.