

Apontamento sobre a legitimidade da redução legal de regalias objeto de prévia convenção coletiva de trabalho

Um olhar sobre o Direito do Trabalho enquanto Direito Constitucional concretizado

PEDRO MACHETE*

O presente texto, além de justíssima homenagem a um Mestre e insigne cultor do Direito pensado como ordem normativa axiologicamente fundada, propõe-se continuar uma das inúmeras conversas sobre as interações do Direito do Trabalho com outras áreas jurídicas. O Senhor Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, sendo um dos mais renomados juslaboralistas portugueses, é igualmente um observador atento e crítico do que se vai passando noutras áreas jurídicas (e, bem assim, no domínio da sociedade em geral), sempre disponível para um debate ou conversa numa perspetiva interdisciplinar. As suas interrogações e interpelações, e as trocas de ideias a propósito das mesmas, são sempre enriquecedoras e muito contribuem para vivificar a ideia de Universidade como comunidade dos que procuram conhecer mais e compreender melhor o mundo.

1. A convenção coletiva de trabalho é um instrumento normativo de autorregulação especialmente favorecido no ordenamento português tanto a nível constitucional como legal¹. Mediante a celebração de tais

* Professor da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa e Juiz Conselheiro do Tribunal Constitucional.

¹ Como é próprio das convenções em geral, também as convenções coletivas de trabalho contêm cláusulas de natureza meramente obrigacional. O presente texto refere-se exclusivamente às *cláusulas normativas*. Sobre a distinção entre estas e as *cláusulas obrigacionais*, v., por todos, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Verbo, Lisboa, 2014, pp. 259-260.

convenções, podem os trabalhadores, representados pelas respetivas associações sindicais, acordar com os seus empregadores a disciplina aplicável às relações de trabalho.

Em sede de direitos, liberdades e garantias, a Constituição confere aos trabalhadores o *direito de contratação coletiva*, a exercer através das associações sindicais e “garantido nos termos da lei” (artigo 56.º, n.º 3). As convenções coletivas de trabalho representam justamente o resultado do exercício desse direito. E a remissão para os termos da lei respeita tanto à delimitação do âmbito de proteção do direito em causa como à eficácia das normas produzidas ao abrigo do mesmo. Segundo o artigo 56.º, n.º 4, da Constituição, cabe à lei estabelecer as regras respeitantes à eficácia das normas das convenções coletivas de trabalho.

Mas esta dupla dependência não transforma aquele direito num «direito derivado da lei»; o mesmo, apesar de se achar sob reserva de lei, não deixa de ser reconhecido e garantido imediatamente no plano constitucional. Nesse sentido, a doutrina constitucionalista salienta que a remissão para a lei “confere ao legislador uma margem de conformação não somente quanto à competência e ao modo de exercício desse direito, mas também quanto à sua própria configuração substantiva (por exemplo, definição das matérias elegíveis para serem objeto de contratação coletiva), desde que isso não implique uma injustificada ou desrazoável restrição do seu âmbito”². E esse tem sido também o entendimento do Tribunal Constitucional desde o Acórdão n.º 517/98³: o direito à contratação coletiva é um direito que se acha colocado “sob reserva da lei”: a Constituição garante-o, de facto, “nos termos da lei”; no entanto, isto “não significa que a lei possa esvaziar de conteúdo um tal direito, como sucederia se regulamentasse, ela própria, integralmente as relações de trabalho, em termos inderrogáveis pelas convenções coletivas. Significa apenas que a lei pode regular o direito de negociação e contratação coletiva – delimitando-o ou restringindo-o –, mas deixando sempre um conjunto minimamente significativo de matérias aberto a essa negocia-

² Cfr. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4.ª ed., Coimbra, 2007, anot. X ao art. 56.º, p. 746; v. também JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, tomo I, cit. anot. XV ao art. 56.º, p. 1118 e ss.

³ Disponível, assim como os demais adiante citados, em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>. Em sentido idêntico, v., por exemplo, os Acórdãos n.ºs 391/2004 e 187/2013.

ção. Ou seja: pelo menos, a lei há-de garantir uma *reserva de convenção coletiva*” (itálico aditado).

Por outro lado, a delimitação deste núcleo de matérias reservado à convenção coletiva de trabalho não pode ser feita a partir da lei, sob pena de “inversão da hierarquia normativa e de esvaziamento da força jurídica do preceito constitucional”, mas sim, por via interpretativa, a partir dos “contributos firmes” dados pela Constituição – concretamente, do n.º 1 do artigo 56.º, que comete às associações sindicais a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, e dos artigos 58.º e, sobretudo, 59.º –, “na medida em que estabelece um vasto elenco de direitos dos trabalhadores e de imposições dirigidas ao Estado sobre as condições da prestação de trabalho”, do qual se pode extrair um “núcleo duro, típico, das matérias que se reportam às relações laborais e que constituirão o objeto próprio das convenções coletivas”⁴.

No plano legal, as convenções coletivas de trabalho, enquanto instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, são reconhecidas como fonte de direito, mais exatamente como uma “fonte específica” disciplinadora do contrato de trabalho (cfr. o artigo 1.º do Código do Trabalho⁵). Em execução da determinação constitucional, a lei disciplina, além do mais, a relação entre aqueles instrumentos e as normas legais, definindo desse modo as condições de validade das normas objeto de convenção coletiva de trabalho.

Assim, o princípio fundamental consignado no artigo 3.º, n.º 1, do Código do Trabalho é o de que as “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”. E, coerentemente, um dos limites ao conteúdo de tais instrumentos é a contradição com norma legal imperativa (cfr. o artigo 478.º, n.º 1, alínea *a*), do Código do Trabalho)^{6/7}. Por outras palavras, a norma de regulamen-

⁴ Cfr. VIEIRA DE ANDRADE e FERNANDA MAÇÃS, “Contratação Coletiva e Benefícios Complementares de Segurança Social”, in *Scientia Iuridica*, Maio-Agosto 2001, n.º 290, p. 29 e ss., pp. 33 a 35.

⁵ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁶ Por referência ao contrato de trabalho, cfr. o paralelismo (relativo) entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho consignado nos artigos 3.º, n.ºs 4 e 5, e 476.º, ambos do Código do Trabalho.

⁷ Isto sem prejuízo de serem admissíveis diferentes graus de imperatividade das normas legais, distinguindo-se, a propósito, e com uma terminologia que na doutrina juslaboralista não é uniforme, entre normas absoluta ou relativamente imperativas, normas

tação coletiva contrária a norma legal imperativa é *nula*, porque afetada na sua aptidão intrínseca para a produção dos efeitos jurídicos que devia produzir⁸. Deste modo, a matéria objeto de tais normas imperativas, na medida da respetiva imperatividade, fica excluída do âmbito legalmente admissível da autonomia coletiva⁹.

2. Correspondendo a lei (laboral) e as convenções coletivas de trabalho, nomeadamente as suas cláusulas normativas, a dois tipos de fontes de regulação do contrato de trabalho, condicionando a primeira a validade das segundas e afirmando-se estas como o exercício de um direito fundamental que se impõe àquelas, compreende-se que, no tocante à aplicação no tempo, a relação entre aquelas fontes não se possa reconduzir, sem mais, aos cânones da teoria da não retroatividade da lei, nomeadamente em termos de «doutrina do facto passado» e de «doutrina dos direitos adquiridos»¹⁰. Neste particular, as convenções coletivas de trabalho não se afiguram totalmente assimiláveis ao contrato de trabalho.

E à natureza normativa daquelas convenções acresce o respetivo carácter *especial*, fundado num pacto entre os diretamente interessados,

coletivo-dispositivas ou convénio-dispositivas e normas bidirecionalmente facultativas ou plenamente supletivas).

⁸ Porque constitucionalmente as convenções coletivas de trabalho se encontram “sob reserva da lei”, não se afigura deslocado estabelecer uma *conexão de validade* entre as normas daquelas e esta última, de modo a que as contradições relevantes no quadro de tal conexão redundem em invalidade, originária ou superveniente. A qualificação não é, todavia, pacífica no tocante à *nulidade superveniente*. Pronunciando-se, a propósito dos efeitos da superveniência de normas legais imperativas sobre as convenções coletivas, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações Laborais Coletivas*, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 284 e 285, refere tratar-se de casos de *caducidade*; já BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, cit., p. 270, pronuncia-se, em geral, pela *revogação* de cláusulas das convenções coletivas em virtude de uma “intervenção direta da lei”. De todo o modo, inexistente um qualquer alcance prático associado a estas diferenças de qualificação, porquanto a consequência pacificamente aceite é a da cessação de vigência, pelo menos, das cláusulas normativas das convenções coletivas afetadas a partir do início de vigência da lei imperativa contrária.

⁹ Sobre o alcance da delimitação negativa do conteúdo admissível de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em razão do disposto no artigo 478.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, v. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte III...*, cit., pp. 276 e 277.

¹⁰ Sobre o problema referido no texto, v., por todos, BAPTISTA MACHADO, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 7.ª reimpr., Almedina, Coimbra, 1994, p. 219 e ss., em especial, p. 231 e ss.

e temporário¹¹. Daí a expectativa fundada, não apenas da sua renovação e atualização¹², como, sobretudo, da sua aplicação durante todo o período previsto para a respetiva duração.

Tendo em conta estes dados, compreende-se o cuidado do legislador na definição de regras transitórias aplicáveis à sucessão de leis no tempo. Por exemplo, o artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – o diploma que aprovou o Código do Trabalho de 2009, atualmente em vigor –, apesar de estatuir a aplicação deste último aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da sua entrada em vigor (n.º 1)¹³, não deixa de introduzir no seu n.º 2 uma cláusula de salvaguarda, de acordo com a qual “as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade”.

Por outro lado, a aplicação da lei nova tem de articular-se com o *princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador*, “nos termos do qual persistem as regalias em favor deste previstas em normas diversas das antigas, nomeadamente nas cláusulas contidas em convenções subalternas anteriores (IRCT e contratos individuais anteriores relativamente às novas leis; contratos individuais anteriores relativamente aos novos IRCT), na medida em que sejam mais benéficas para o trabalhador”¹⁴.

Mas o problema ganha novos contornos – e agudiza-se – no tocante à chamada «legislação de crise» redutora de vantagens anteriormente atribuídas aos trabalhadores. Como nota BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER – o Autor da mencionada expressão –, “a crise determinou, em nome da competitividade e do emprego, a redução de regalias dos trabalhadores, tendo-se estabelecido, marcadamente desde a L n.º 23/2012 (mas já com precedente na L n.º 53/2011, de 14 de outubro), esquemas menos favoráveis no plano de acréscimos da remuneração por trabalho

¹¹ Como refere BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, cit., p. 266, “as CCT contêm normas sectoriais de conjuntura, estruturalmente temporárias, isto é, que se destinam a reger comportamentos, relações jurídicas e seus efeitos durante meses ou alguns anos apenas”.

¹² V. *idem*, *ibidem*.

¹³ Trata-se de disposição paralela à do artigo 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto – o diploma que aprovou o Código do Trabalho de 2003.

¹⁴ V. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, cit., p. 983.

suplementar e equiparados e compensação por despedimento”¹⁵. Refere ainda o mesmo Autor que, relativamente a tal “legislação de crise restritiva de direitos dos trabalhadores, a regra é a da aplicação imediata, não só para conseguir os efeitos imediatos postulados pela emergência, mas também por uma questão de padronização e de repartição dos sacrifícios, ainda que se aceite às vezes uma modulação”¹⁶.

Com efeito, tornaram-se cada vez menos raras estatuições com carácter imperativo de reduções remuneratórias e outras compensações, afastando a aplicabilidade de cláusulas de convenções coletivas de trabalho celebradas em momento anterior¹⁷.

Neste contexto, e atenta a posição assumida pelo Tribunal Constitucional, em especial no seu Acórdão n.º 602/2013, podem colocar-se dúvidas sobre se não deveria admitir-se “com mais abertura a necessidade sentida pelo legislador de padronização e de uniformização dos pontos de partida legais”; ou se o “respeito pela contratação coletiva [tal como entendida na citada jurisprudência em conjugação com o princípio do *favor laboratoris*, não acabará por ser excessivamente] unilateral, pois nunca suscita problemas quanto à legislação de aplicação imediata que promova regalias para os trabalhadores, vindo assim a ser mais gravosa para as empresas, quando estas beneficiavam de convenções coletivas anteriores que omitiam essas regalias ou as regulamentavam de modo para elas menos gravoso”¹⁸.

¹⁵ V. Autor cit., *Manual...*, cit., p. 981.

¹⁶ V. *idem*, *ibidem*, p. 980.

¹⁷ A título meramente exemplificativo, e sem prejuízo de todas as especificidades de cada um dos preceitos, refiram-se o artigo 39.º-A, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro (regime do sector empresarial do Estado), aditado pelo artigo 31.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2011), depois retomado pelo artigo 18.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro (regime do sector público empresarial); o artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho; os artigos 27.º, n.º 15, e 29.º, n.º 9, da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2013); ou o artigo 10.º da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto. Com efeito, o que é comum a todas as disposições indicadas é a vontade de afastar a aplicação futura – embora, por vezes, apenas durante um certo período de tempo – de normas constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados em momento anterior ao da entrada em vigor dos diplomas legais em que tais disposições se integram.

¹⁸ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, cit., p. 982, que, a propósito, acrescenta: “de facto, o princípio da manutenção das regalias adquiridas tem uma formulação extrema pela qual o trabalhador apropria no seu estatuto individual as condições mais vantajosas que lhe advêm da antiga lei ou de antiga convenção coletiva, que mantém como direitos adquiridos e, simultaneamente, todas as vantagens que lhe advêm das novas

3. Importa, em primeiro lugar, esclarecer a posição jurídica recíproca dos trabalhadores e seus empregadores – criando do mesmo passo as condições necessárias para compreender a razão de ser fundamental do aludido princípio do tratamento mais favorável. Com efeito, a Constituição não é neste domínio neutra; diversamente, consagra uma opção de favorecimento da posição do trabalhador, enquanto pessoa carecida de uma tutela jurídica reforçada.

Decerto que a liberdade de iniciativa económica privada – entendida como liberdade de iniciar uma atividade económica (direito à empresa, liberdade de criação de empresa) e como liberdade de gestão e atividade da empresa (liberdade de empresa, liberdade de empresário) – se encontra constitucionalmente prevista e assegurada, mas a mesma exerce-se “nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral” (cfr. o artigo 61.º, n.º 1, da Constituição). Mais: como se escreveu no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 75/2013,

«Tem sido reiteradamente afirmado que a mera inserção do artigo 61.º no Título relativo a “direitos, sociais e económicos” não o priva de uma certa dimensão de “direito à não intervenção estadual”, que é típica dos “direitos, liberdades e garantias” (cfr. Acórdãos n.º 187/01 e n.º 304/10). Não se trata, portanto, de um mero “direito à atuação estadual”, mas antes de um direito que, em certa medida, exige que o Estado (e os demais poderes públicos) se abstenha(m) de o colocar em causa, mediante intervenções desrazoáveis ou injustificadas. Tal direito fundamental compreende, em si mesmo, uma “*vertente decisório/impulsiva*”, que resulta na faculdade de formação da vontade de prosseguir determinada atividade económica e de lhe dar início, e uma “*vertente organizativa*”, que pressupõe a liberdade de determinar o modo de organização e de funcionamento da referida atividade económica (cfr. Acórdãos n.º 358/2005 e n.º 304/2010).

Porém, a verificação de que o “direito à livre iniciativa privada” partilha de algumas características dos “direitos, liberdades e garantias” não significa que todo o respetivo conteúdo normativo possa beneficiar da integralidade daquele específico regime constitucional. Para tanto, imperioso se torna que seja possível extrair do conteúdo daquele direito um “conteúdo essencial” que corresponda à “dimensão negativa” dos “direitos de liberdade”. Dito de outro modo, só a parcela

normas legais ou convencionais” (v. *ibidem*). A ser assim, haveria um excesso, já que, como refere o mesmo Autor, “há sempre que garantir os equilíbrios dos blocos normativos, sem perder de vista que as regalias atribuídas pelo regime novo podem envolver o intuito de compensar ou absorver as que eram dadas pela norma antiga e não o de se adicionar a essas regalias” (v. *ibidem*, p. 983). Contudo, o problema colocado pelos preceitos referidos na nota anterior nunca se equacionou em termos de *adicionamento* de regalias ao nível de «blocos normativos», mas antes – e só – da sua pura e simples *diminuição* caso a caso, em ordem a reforçar a competitividade das empresas por via da redução de custos associados ao fator trabalho.

do “*direito à livre iniciativa privada*” que corresponda a um dever de abstenção do Estado face àquela livre conformação do indivíduo (ou da pessoa coletiva) é que beneficia do regime específico dos “*direitos, liberdades e garantias*” [...].»

Ora, estes princípios são igualmente válidos em face da necessidade de compatibilização da liberdade de iniciativa económica com os direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados, permanecendo válida a jurisprudência do Acórdão n.º 392/89:

«O *direito à iniciativa económica privada* vem a traduzir-se num direito à livre criação de empresas e no direito, bem assim, de as gerir com autonomia, ou seja, sem interferências externas.

Isto não significa, como é óbvio, que o direito à iniciativa económica privada seja um direito “absoluto”, cujo conteúdo esteja determinado ‘naturalmente’.

Para além de ter de conviver com outros direitos e de, logo por aí, haver de sofrer limitações, a iniciativa económica privada tem uma função social a cumprir: há-de ser “instrumento de progresso coletivo”. E, depois, há-de exercer-se, embora livremente, “nos quadros definidos pela Constituição e pela lei”.

Significa isto que os operadores económicos privados podem reivindicar um espaço para o exercício da sua atividade, não podendo a lei suprimi-lo ou reduzi-lo em termos de remeter o sector de atividade económica privada para uma posição insignificante, nem podendo, bem assim, impor-lhe condicionamentos ou restrições que tornem o seu exercício particularmente oneroso.

Respeitados esses limites, o legislador pode perfeitamente modelar o exercício da atividade económica privada. E mais: tem de impor-lhe condicionamentos e restrições várias: antes de mais, para dar resposta às exigências constitucionais em matéria de direitos dos trabalhadores.

Assim, a atividade económica privada tem, desde logo, de sofrer limitações decorrentes dos seguintes preceitos da Lei Fundamental: do artigo 53.º, que proíbe “os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”; do artigo 54.º, que garante aos trabalhadores o direito de criarem comissões de trabalhadores (n.º 1) e comissões coordenadoras (n.º 3), visando a “intervenção democrática na vida da empresa”; do artigo 55.º, que reconhece às comissões de trabalhadores, além do mais, o direito de “exercer o controlo de gestão nas empresas” [alínea b)]; do artigo 56.º, que garante aos trabalhadores o direito de exercerem “a atividade sindical na empresa” [alínea d) do n.º 1]; do artigo 57.º, que, como se viu, reconhece às associações sindicais o direito de exercerem a contratação coletiva, nos termos da lei (n.º 3) e prescreve que a “legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho”, e bem assim as regras respeitantes “à eficácia das respetivas normas” são estabelecidas por lei (n.º 4); e do artigo 58.º, que reconhece aos trabalhadores o direito à greve (n.º 1) e proíbe o *lockout* (n.º 3).»

4. Em segundo lugar, no respeitante à admissibilidade de princípio de normas legais imperativas conformadoras das relações laborais, a mesma é pacífica. Isso mesmo foi reiterado no Acórdão do Tribunal

Constitucional n.º 187/2013: “a existência de normas legais imperativas, entendendo-se como tais as normas que estabelecem cláusulas fixas (que não podem ser substituídas) ou que impõem condições mínimas para a tutela da relação laboral (que apenas podem ser substituídas por outras disposições que prevejam um regime mais favorável), não é, em si, contraditória com o direito à contratação coletiva. Apenas significa que tais normas consagram o estatuto legal do contrato [...] e que não põem em causa o estatuto contratual, que é constituído, além do mais, pelas normas dos instrumentos de regulamentação coletiva que não contrariem aquelas outras disposições. A interligação entre essas diferentes disposições e a sua adição às cláusulas do contrato, definindo, na sua globalidade, o regime jurídico da relação laboral, não representa uma qualquer violação do direito instituído pelo artigo 56.º, n.º 3, da Constituição [...]”.

Decisivo é saber se, uma vez emanadas tais normas, as mesmas interferem, ou não, com a reserva de contratação coletiva, e, sendo imediatamente aplicáveis às convenções coletivas de trabalho em vigor, se não põem em causa a segurança jurídica. E, a este propósito, podem surgir questões de constitucionalidade.

Na verdade, relativamente ao âmbito da reserva de contratação coletiva, está em causa um direito fundamental dos trabalhadores com a força jurídica própria dos direitos, liberdades e garantias prevista no artigo 18.º da Constituição.

Entendeu-se, por isso, no citado Acórdão n.º 187/2013 que “a questão a resolver consistirá então em saber se o legislador ordinário, ao retirar à regulamentação coletiva uma certa matéria [...] veio “reduzir de tal modo aquele espaço da autorregulação constitucionalmente garantido que põe em causa a possibilidade de realização do direito de contratação coletiva (acórdão n.º 94/92)”. Este entendimento foi reiterado no anteriormente aludido Acórdão n.º 602/2013: “a questão de constitucionalidade que importa analisar é, precisamente, a de saber se [a norma legal imperativa] interfere com um espaço que o legislador deva deixar aberto à contratação coletiva, ou seja, se afeta o conteúdo essencial deste direito. No fundo, trata-se de saber se as normas legais [imperativas] incidem sobre matérias incluídas na «reserva de convenção coletiva», se respeitam àquele «conjunto minimamente significativo de matérias» que a lei tem de deixar aberto a essa negociação”.

Para este efeito, são relevantes, desde logo, as distinções feitas na dogmática jusfundamental entre *delimitação do âmbito de proteção* do direito, a sua *regulação* ou *ordenação*, a *conformação* do mesmo e a sua

restrição, assim como, o nível de controlo judicial aplicável a cada um daqueles tipos de normas (controlo de *evidência*, controlo de *razoabilidade* segundo um critério de defensabilidade ou, eventualmente, controlo total ou *reexame*)¹⁹. Em especial, nos casos em que a lei imperativa nova respeite a matéria da reserva de contratação coletiva, importa determinar se tal lei se integra num regime caracterizado pela sua injuntividade ou se, ao invés, está em causa *apenas* assegurar a efetividade e uniformidade das alterações legislativas, impedindo a sobrevivência, ao lado do novo regime legal, de anteriores regimes mais favoráveis, coletivamente contratualizados, sem prejuízo da admissibilidade de alterações futuras como resultado de novas negociações coletivas²⁰. Com efeito, nesses casos é manifesta a existência de uma intervenção ablativa do legislador no âmbito de proteção do mencionado direito de contratação coletiva justificativa de uma apreciação à luz dos critérios previstos no artigo 18.º, n.ºs 2 e 3, da Constituição (em especial, o princípio da proporcionalidade), segundo um nível de controlo judicial mais exigente do que o da mera evidência (aplicável, em geral, a toda a atuação dos poderes públicos, enquanto corolário da subordinação dos mesmos ao Direito e à Constituição): um controlo de defensabilidade.

Por outro lado, cumpre apreciar também a salvaguarda da segurança jurídica e da proteção da confiança decorrente do princípio do Estado de direito insito no artigo 2.º da Constituição, uma vez que mediante a lei nova imperativa o legislador intenciona modificar as condições de trabalho validamente acordadas no âmbito de convenções coletivas em vigor antes do termo fixado (convencional ou legalmente) para a sua vigência. Mas esta circunstância, só por si, não implica um grau de retroatividade constitucionalmente relevante, já que, como se entendeu no Acórdão n.º 187/2013, a propósito de reduções remuneratórias e da suspensão de pagamentos dos subsídios de férias e de Natal, “não estando em causa a afetação da estabilidade dos contratos de trabalho geradores do direito à retribuição cujo montante é conjunturalmente atingido pelas normas cujo

¹⁹ V., por todos, VIEIRA DE ANDRADE, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5.º ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 208 e ss. e p. 265 e ss., quanto ao tipo de normas referidas no texto; e pp. 218 e 219, quanto aos três níveis de controlo judicial.

²⁰ Neste sentido, chegou a falar-se de uma «barreira de proteção contra o ‘passado’», a propósito do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho; cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “A ‘Reforma Laboral’ de 2012. Observações em torno da Lei n.º 23/2012” in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, abr./set. 2012, p. 546 e ss., p. 558.

carácter imperativo se impugna, a suposta eficácia retroativa resume-se, afinal, à impossibilidade de as convenções coletivas se imporem para futuro à lei imperativa e não à possibilidade de a lei imperativa se sobrepor retroativamente a estas, invalidando efeitos pretéritos que ao respetivo abrigo hajam sido produzidos”.

Em suma, no que se refere à aludida abertura à “necessidade sentida pelo legislador de padronização e de uniformização dos pontos de partida legais”, importa proceder, atenta a natureza jurídica do direito de contratação coletiva, a uma análise casuística – *norma a norma* – das intervenções legislativas que estabelecem condições menos desfavoráveis para os trabalhadores paralisando a eficácia de certas cláusulas normativas de convenções coletivas de trabalho anteriormente celebradas, submetendo-as a um nível de controlo diferenciado consoante os valores constitucionais tocados pela legislação em causa. Nesta perspetiva, afigura-se correta a metódica seguida no Acórdão n.º 602/2013: importa “começar por verificar em relação a cada [norma legal imperativa nova] se o respetivo objeto material integra ou não a mencionada reserva de convenção coletiva e, em caso afirmativo, apreciar a intensidade da ingerência no âmbito de proteção do direito fundamental de contratação coletiva que o preceito legal em causa determina, analisando, em especial, se o mesmo respeita os requisitos de admissibilidade constitucional das leis restritivas de direitos, liberdades e garantias previstos no artigo 18.º, n.ºs 2 e 3, da Constituição. Subsequentemente, ainda poderá ter de se equacionar a questão da eventual violação da segurança jurídica e da proteção da confiança”.

Lisboa, 22 de outubro de 2014