

**Supremo Tribunal de Justiça**  
**Processo nº 35457/15.6T8LSB.L1.S1**

**Relator:** ANA LUÍSA GERALDES

**Sessão:** 26 Outubro 2017

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** REVISTA

**Decisão:** CONCEDIDA

**TAP CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**ACORDO DE EMPRESA INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULAS**

**REMISSÃO DINÂMICA DIREITO AO DESCANSO COMPENSATÓRIO**

**PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR**

## Sumário

I. Na interpretação das cláusulas das convenções colectivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, nos termos preceituados no art. 9º do Código Civil.

II. É ao intérprete que cabe fixar o sentido e o alcance com que o texto deve valer, de entre os diversos sentidos possíveis, munido-se, se necessário for, dos anteprojectos legislativos que apontam a razão da opção escolhida pelo legislador, dando a conhecer os factores conjunturais de ordem política, social e económica que determinaram ou motivaram as medidas legislativas em causa.

III. No nº 1, da Cláusula 41ª, do A.E. celebrado entre as partes, publicado no BTE, 1ª Série, nº 19, de 22/05/2007, não se confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso complementar ou em dias feriados, mas apenas se prevê a possibilidade daquele descanso, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado em dobro.

IV. Por sua vez o nº 2, da Cláusula 41<sup>a</sup>, começa por uma frase remissiva explícita: “Nos termos da lei, ...”, tendo as partes contraentes convencionado uma remissão para a lei, ou seja, in casu, para o disposto no Código do Trabalho, para que o referido descanso compensatório fosse usufruído nos mesmos termos regulados, em cada momento, na lei.

V. Trata-se de uma remissão dinâmica para a lei e institutos que esta regula, pelo que as alterações supervenientes que ocorram no ordenamento jurídico serão necessariamente abrangidas por essa remissão e terão de ser consideradas de jure.

VI. Tendo sido revogados os nºs 1, 2 e 6, do art. 229º, do Código do Trabalho de 2009, pelo nº 2, do art. 9º, da Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, onde se achava consagrado o direito ao descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias feriados ou em dias de descanso semanal complementar, uma vez eliminado aquele direito, a Cláusula 41<sup>a</sup> do A.E. aqui em causa, deve ser interpretada nesse sentido.

## **Texto Integral**

### **ACORDAM NA SECÇÃO SOCIAL DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

#### **I - 1. SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos**

Instaurou a presente acção declarativa de condenação, com processo comum, contra:

#### **- TAP AIR PORTUGAL**

Pedindo a condenação desta a:

a) Cumprir, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, filiados no Sindicato Autor, todas as obrigações legais decorrentes da aplicação da Cláusula 41<sup>a</sup>, do Acordo de Empresa celebrado entre a Ré e o SITAVA e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007 e, em especial, conceder os descansos compensatórios do trabalho suplementar e do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em dias feriados, nos termos constantes desse Acordo de Empresa;

b) Pagar-lhes todas as quantias que deixou de cumprir, em violação da Convenção Colectiva de Trabalho aplicável, por não lhes conceder os descansos compensatórios devidos por força do mesmo Acordo de Empresa, tudo acrescido de juros de mora à taxa legal, até integral cumprimento, a liquidar em execução de sentença.

Alegou, em síntese, que:

A Lei n.º 23/2012, de 25-06, procedeu à alteração do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-02, determinando no seu art. 2.º, e entre outras matérias, a revogação dos n.ºs 1, 2 e 6, do art. 229.º, referente ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar, mantendo os n.ºs 3, 4 e 5, e alterando a letra do n.º 7, desse mesmo dispositivo legal.

A partir de 1/Agosto/2012, data da entrada em vigor da referida Lei n.º 23/2012, e ao abrigo do disposto no n.º 2, do art. 7.º, da mesma, cessou a aplicação aos trabalhadores filiados no Autor, da Cláusula 41.ª, referente a descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar.

Todavia, o Acórdão n.º 602/2013, de 20/09, do Tribunal Constitucional, declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas da Lei n.º 23/2012, de 25/06, que consideravam nulas as disposições de regulamentação colectiva de trabalho que conferiam aos trabalhadores abrangidos o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado.

Perante este Acórdão do Tribunal Constitucional, caberia à Ré proceder ao pagamento dos descansos compensatórios devidos por esse trabalho prestado pelos seus trabalhadores, associados do Sindicato Autor, em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar ou ao gozo efectivo desses mesmos descansos compensatórios, nos termos da referida Cláusula 41.ª, do A.E. aplicável.

Algo que a Ré TAP, não obstante instada para o fazer, optou por não proceder de acordo com o decidido pelo Tribunal Constitucional, o que viola o Acordo de Empresa aqui em causa.

**2. O Tribunal de 1ª instância** decidiu indeferir liminarmente o pedido formulado pelo Sindicato Autor, sob a alínea b).

**3. A Ré TAP apresentou contestação alegando, em síntese, que:**

A decisão do Tribunal Constitucional não obrigava nem obriga a conceder aos seus trabalhadores o direito ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal complementar ou em dias feriados, nem, em consequência, a pagar qualquer quantia por uma suposta - mas inexistente - violação de tal direito.

Acresce que as partes, no Acordo de Empresa, regulamentaram o regime do descanso compensatório por remissão para o Código do Trabalho, pelo que o descanso compensatório só será devido nos termos em que a lei estabeleça, o que já não sucede.

Conclui, assim, pela improcedência da acção.

#### **4. Oportunamente foi proferida sentença nos seguintes termos:**

*«Pelo exposto, o Tribunal julga a acção improcedente e, em consequência, decide:*

- 1. Absolver a «TAP AIR PORTUGAL» do pedido formulado por «SITAVA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS».*
- 2. Dar sem efeito a data agendada para a realização da audiência final.*
- 3. Sem custas».*

#### **5. Inconformado com a sentença da 1ª instância, o Sindicato Autor apelou.**

#### **6. O Tribunal da Relação de Lisboa proferiu Acórdão, tendo deliberado conforme se transcreve:**

*«Nestes termos, acordam os Juízes que integram a Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa em julgar a apelação procedente e, consequentemente, revogando a sentença recorrida, condenam a Ré TAP AIR PORTUGAL a cumprir, em relação aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Autor "SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos" as obrigações decorrentes da aplicação da Cláusula 41ª do Acordo de Empresa celebrado entre as partes e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, e em especial, concedendo-lhes os descansos compensatórios aí previstos e devidos por trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.»*

## **7. Irresignada, a Ré “TAP” interpôs recurso de revista tendo formulado as seguintes conclusões:**

1. A Doutrina e a Jurisprudência têm defendido de forma unânime, que o sentido e alcance a fixar a uma Cláusula de Convenção Colectiva de Trabalho de conteúdo normativo ou regulativo deve ser encontrado por apelo aos critérios decorrentes do art. 9.º do Código Civil.
2. O art. 9.º, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, revogou, entre outras, as normas dos nºs 1, 2 e 6, do art. 229.º, do Código do Trabalho, suprimindo o descanso compensatório por trabalho prestado em dias úteis (excepto quando impeditivo do gozo do descanso diário - cf. o n.º 3), em dias de descanso semanal complementar e em dias feriados.
3. Apenas se manteve o direito ao descanso compensatório remunerado relativamente ao trabalho realizado nos dias de descanso semanal obrigatório e no período de descanso diário e, ainda, relativamente à actividade normal prestada nos feriados nas empresas isentas de encerrar nestes dias.
4. Não obstante tal alteração ter sido submetida à apreciação do Tribunal Constitucional, veio o mesmo considerar que as alterações legislativas em causa não eram, só por si, susceptíveis de atentar contra os direitos dos trabalhadores de conciliação da actividade profissional com a vida familiar (cf. art. 59.º da CRP), de desenvolvimento da personalidade (art. 26.º, n.º 1, da CRP), de protecção da família (art. 67.º da CRP) e da saúde (art. 64.º da CRP).
5. O Tribunal Constitucional entendeu ainda que, por um lado, se manteve o descanso compensatório remunerado naquelas situações que mais directamente colocam em causa o direito ao repouso (casos em que o trabalhador presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário e quando presta trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório).
6. Considerou, ainda, que a eliminação do descanso compensatório não podia ser encarada isoladamente sem atentar nos demais elementos do regime do trabalho suplementar, já que a lei não restringiu as excepções à sua obrigatoriedade (cf. arts. 59.º, 75.º, 88.º e 227.º, n.º 3), nem alargou os limites temporais, diários e anuais, impostos ao trabalho suplementar (art. 228.º).
7. A declaração de inconstitucionalidade do art. 7.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, na parte em que comina com a nulidade e redução as Cláusulas dos IRCTs, que disponham sobre descanso compensatório por trabalho prestado em dias úteis, em dias de descanso semanal complementar ou em dias feriados, proferida pelo Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 602/2013, de 20 de

Setembro, não impõe que a Recorrente TAP conceda aos seus trabalhadores o direito ao descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar prestado nesses dias, nem, em consequência, a pagar qualquer quantia.

8. Na interpretação do regime da Cláusula 41.<sup>a</sup> do A.E. em causa, da sucessão dos regimes legais aplicáveis à matéria, e dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade do referido art. 7.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, importa atender não só à titularidade do direito de Contratação Colectiva e exercício do mesmo, nos termos e dentro dos limites da lei, como à forma de definição do concreto conteúdo dos IRCTs.

9. O que se discutiu no Acórdão n.º 602/2013, do Tribunal Constitucional, foi a possibilidade de a lei definir o âmbito da Regulamentação Colectiva, ou de apenas poder proceder à sua regulamentação, para estabelecer os limites da intervenção da lei nos concretos regimes convencionais (como aconteceu com o regime do art. 7.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012).

10. No caso em apreço, o que está em causa é exactamente o contrário, ou seja, saber qual o alcance da remissão constante de um normativo inserto num IRCT que, no exercício da autonomia da Regulamentação Colectiva, remete expressamente, e num concreto aspecto do regime convencional, para "*os termos da lei*".

11. Dentro dos limites legais, e ao abrigo do direito à Contratação Colectiva, as partes gozam de uma ampla autonomia relativamente aos termos em que definem o regime previsto nos IRCTs que celebram, podendo reproduzir textos legais, incorporando-os como sendo seus, sem outra referência, remeter para a lei, sem reproduzirem o texto legal, aditando, ou não, ao regime previsto na lei, um regime específico ou, ainda, estabelecer regimes específicos e exclusivamente por si regulados.

12. A Cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 2, do A.E., não se insere em nenhum dos casos *supra* referidos, já que começa por mencionar "*Nos termos da lei, ....*" para depois descrever um regime convencional, sendo por isso manifesto que as partes contraentes do A.E. não pretenderam regular de forma autónoma as regras relativas ao descanso compensatório.

13. Na referida Cláusula as partes apenas pretenderam fazer uma remissão para a lei, i.e., para o disposto no Código do Trabalho, devendo o descanso compensatório ser gozado nos mesmos termos e condições que os regulados, em cada momento, na lei.

14. Pelo confronto com a forma como se encontram redigidas outras Cláusulas do mesmo A.E., resulta inequívoca esta conclusão, ou seja, as partes contraentes quiseram remeter o regime convencional do descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar, para o regime legal em cada momento vigente, limitando-se a dar nota do regime em vigor no

momento da celebração do A.E. (Cláusula 41.<sup>a</sup>).

15. É também o que resulta do confronto da Cláusula 41.<sup>a</sup>, do A.E. em apreço, com o regime estabelecido sobre a mesma matéria na Cláusula 53.<sup>a</sup>, n.º 1, do A.E. celebrado entre o SITAVA (aqui agora Recorrido) e a “PGA - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S.A.”, publicado no BTE, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 23, de 22/06/2001, no qual se prevê um regime específico e próprio.

16. No A.E. aqui em causa as partes contraentes quiseram, no âmbito e no exercício do direito à auto regulamentação das suas relações, e das relações entre a Recorrente e os filiados do Sindicato Recorrido, emergentes da Contratação Colectiva, que lhes fosse aplicável o regime legal em cada momento em vigor.

17. Daí que, encontrando-se revogada a disposição legal que consagrava o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados, a Cláusula 41.<sup>a</sup> fica esvaziada do seu conteúdo útil.

18. Ainda que o regime legal do descanso compensatório e das férias não sejam imperativos, podendo ser definidos em termos mais favoráveis ao trabalhador, em IRCT ou no próprio contrato de trabalho, com a Cláusula 41.<sup>a</sup> do A.E. as partes não pretenderam afastar as regras constantes do Código do Trabalho, mas antes remeter para as mesmas.

19. Encontrando-se revogado o regime legal que conferia aos trabalhadores o descanso compensatório pelo trabalho suplementar prestado em dias úteis, dias de descanso complementar e em dias feriados, a Cláusula 41.<sup>a</sup> do A.E. deixou de ter conteúdo, pois a sua aplicação estava - e está - dependente da existência de uma lei que preveja e confira tal direito, o que deixou de suceder.

20. Ao decidir como decidiu, o Acórdão em crise violou o disposto na Cláusula 41.<sup>a</sup>, do A.E., publicado no BTE, n.º 19, de 22/Maio/2007, bem como o art. 9.º do Código Civil e o art. 229.º, do Código do Trabalho, pelo que deve ser revogado.

## **8. Não foram apresentadas contra-alegações pelo Sindicato Autor.**

**9. O Exmº Procurador Geral-Adjunto emitiu Parecer no sentido de que deve ser concedida revista, revogando-se, conseqüentemente, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa e repristinando-se a sentença proferida pela 1.<sup>a</sup> instância.**

Esgrimiui, para tanto e em síntese, os seguintes argumentos:

- A Lei nº 23/2012, de 25/06, no nº 2, do art. 9º, revogou os nºs 1, 2 e 6, do art. 229º do CT, retirando, deste modo, o direito ao descanso compensatório relativo ao trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias de descanso complementar ou em dias feriados, pelo que aquela Cláusula não tem aplicação ao caso em análise.
- O legislador manteve tal direito tão só para duas situações: quando o trabalho suplementar efectuado impediu o respectivo trabalhador do gozo do descanso diário e quando o trabalhador prestou trabalho suplementar em dia de descanso semanal.
- Pelo que, aplicando os critérios contidos no art. 9º, do Código Civil, à Cláusula 41ª, do A.E. em causa, com vista à determinação do seu sentido, dever-se-á concluir que a atribuição do direito ao descanso compensatório, nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso complementar ou em dias feriados foi relegada pelas partes para a lei ordinária.

**10. O mencionado Parecer, notificado às partes, obteve resposta do Sindicato Autor**, conforme fls. 235 e segts., com os fundamentos aí aduzidos e onde discorda do expandido pelo MP, reiterando a posição defendida nos autos.

Conjuntamente com essa resposta, e para reforço da sua tese, juntou **Parecer jurídico** subscrito pelos Professores Dr. Jorge Leite e Dra. Milena Rouxinol - cf. fls. 242 e segts.

**11.** Preparada a deliberação, cumpre apreciar as questões suscitadas nas conclusões da alegação do Recorrente, exceptuadas aquelas cuja decisão se mostre prejudicada pela solução entretanto dada a outras, nos termos preceituados nos arts. 608.º, n.º 2 e 679º, ambos do CPC.

**Salienta-se, contudo, que não se confundem com tais questões todos os argumentos invocados pelas partes, aos quais o Tribunal não está obrigado a responder.**[\[1\]](#)

## **II - QUESTÕES A DECIDIR:**

**- Em sede recursória a questão suscitada consiste em saber se:**

- Deve ser reconhecido, ou não, aos trabalhadores da Ré, filiados no Sindicato Autor, o direito ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar conforme consta da Cláusula 41<sup>a</sup>, do Acordo de Empresa celebrado entre as partes.

Analisando e Decidindo.

### **III - FUNDAMENTAÇÃO:**

#### **I - DE FACTO**

**- Com relevo para a decisão a proferir os factos provados são os seguintes:**

**1.** O Autor Sindicato remeteu à Ré “TAP” a missiva junta, a fls. 15-16 dos autos, datada de 10/01/2014, solicitando o pagamento, com efeitos reportados a 01/08/2012, dos descansos compensatórios *“devidos por trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado ou ao gozo efectivo destes mesmos descansos compensatórios devidos e não gozados, quando tal for, naturalmente, possível”*.

**2.** Por carta datada de 05/03/2014, recebida pelo Sindicato Autor a 07/03/2014, a Ré “TAP” informou-o, nomeadamente que:

*“6. Não existindo no A.E. citado qualquer norma que autonomamente imponha o dever de atribuição de descanso compensatório e atribua o correspondente direito, é forçoso concluir que o descanso compensatório a que se refere a Cláusula 41<sup>a</sup> citada era o estabelecido e imposto por lei, nos termos do regime revogado pela Lei n.º 23/2012.*

*7. Revogado esse regime legal (revogação cuja constitucionalidade não foi suscitada), fica sem objecto o disposto nessa Cláusula 41<sup>a</sup>.”*

#### **II - DE DIREITO**

**1.** Resulta dos autos que a questão fulcral se centra em saber se assiste, ou não, aos trabalhadores da Ré filiados no Sindicato Autor o direito ao descanso compensatório por prestação do trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal e em dias feriados, nos termos constantes da Cláusula

41ª, do Acordo de Empresa (A.E.) celebrado entre as partes, e publicado no BTE, 1ª Série, n.º 19, de 22/05/2007.

Cláusula essa que versa sobre “**descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar**” e que prevê, nomeadamente no seu n.º 1, que tal descanso possa ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100% (coeficiente 2).

**Como ressalta dos autos as decisões das instâncias sobre esta matéria não são coincidentes, tendo sido interpretada a citada Cláusula em moldes diametralmente opostos.**

Assim, verifica-se que:

**A 1.ª instância** considerou que o citado normativo convencional **não confere o direito ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar**, porquanto o art. 9º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, **suprimiu esse direito**, concedendo-o apenas nos casos em que o trabalho suplementar tenha sido impeditivo do gozo do descanso diário ou haja sido prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

O que se mostra reforçado pelo n.º 2, da Cláusula 41ª, aqui em causa, quando remete para os “*termos da lei*”, lei essa que, no caso presente, já não reconhece esse direito.

**O Tribunal da Relação** entendeu, ao invés e em síntese, que o teor do n.º 1, da referida Cláusula, constitui o reconhecimento convencional da existência do direito ao descanso compensatório nela previsto e não apenas a atribuição ou concessão de uma premissa deste.

E que a expressão “*nos termos da lei*”, empregue pelas entidades contratantes no n.º 2, da Cláusula 41ª, representa apenas a mera reprodução do que se estabelecia na lei geral e não uma remissão para esta ou a eliminação do respectivo direito.

Decisão que suscitou o inconformismo da Ré, culminando na presente revista.

**1.2.** Equacionada a questão, importa resolvê-la com a dilucidação das suas componentes jurídicas, o que exige que se proceda à interpretação da cláusula convencional geradora da dissonância: a citada Cláusula 41ª do Acordo de

Empresa celebrado entre as partes.

Para esse efeito, impõe-se evocar, ainda que sucintamente, a importância da Contratação Colectiva em geral, e do Acordo de Empresa em especial, como forma reguladora das relações de trabalho instituídas, bem como os princípios pelos quais se deve reger a interpretação das Convenções Colectivas.

Sobre tal matéria esta Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça já teve oportunidade de se pronunciar por diversas vezes, nos termos que iremos referenciar ao longo deste Acórdão, e onde se inclui o relatado pela aqui Relatora que, nessa parte, se seguirá de perto, dada a pertinência da alocação.[\[2\]](#)

Destarte, temos que:

## **2. A Contratação Colectiva:**

**2.1.** O direito à Contratação Colectiva vem previsto na própria Constituição da República Portuguesa, cujo art. 56.º estabelece que:

*“3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.*

*4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.”*

A este propósito, pode ler-se em anotação a este artigo o seguinte ensinamento de **Gomes Canotilho e Vital Moreira**[\[3\]](#):

*“O direito de contratação colectiva (n.ºs 3 e 4) é um direito cujos titulares são directamente os trabalhadores, competindo às associações sindicais e somente a elas exercê-lo (não podendo ser exercido senão através delas (...)) Enquanto direito dos trabalhadores, o direito de contratação colectiva significa, designadamente, o direito de regularem colectivamente as relações de trabalho com os empregadores ou as suas associações representativas, substituindo o fraco poder contratual do trabalhador individual pelo poder colectivo organizado no sindicato. (...)*

E explicitam:

*“O direito à contratação colectiva (...) materialmente, analisa-se em três aspectos:*

*(a) direito à liberdade negocial colectiva, não estando os acordos colectivos sujeitos a autorizações ou homologações administrativas;*

*(b) direito à negociação colectiva, ou seja, direito a que as entidades empregadoras não se recusem à negociação, o que requer garantias específicas, nomeadamente esquemas públicos promotores da contratação colectiva (...);*

*(c) direito à autonomia contratual colectiva, não podendo deixar de haver um espaço abrangente de regulação das relações de trabalho à disciplina contratual colectiva, o que não pode ser aniquilado por via normativo-estadual.*

*É certo que este direito é garantido “nos termos da lei”(n.º 3 in fine), estando, portanto, sob reserva de lei (cf. Cód. Trabalho, art. 539.º).*

*Todavia, a lei não pode deixar de delimitá-lo de modo a garantir-lhe uma eficácia constitucionalmente relevante, havendo sempre de garantir uma reserva de convenção colectiva, ou seja, um espaço que a lei não só não pode vedar à contratação colectiva (Cód. Trabalho, art. 541.º) como em que deve confiar a esta núcleos materiais reservados. (...)*

*Do mesmo modo, a lei não pode impor a caducidade retroactiva de normas de convenção colectiva de forma a afectar a estabilidade dos contratos com base nessas normas.”*

Afirmam, ainda, os mesmos Autores [\[4\]](#):

*“Cabe igualmente à lei definir a eficácia das normas das convenções colectivas (n.º 4, in fine).*

*As convenções colectivas de trabalho são típicas formas de auto-regulação por entidades colectivas privadas, tendo por objecto as relações individuais entre os seus membros.*

*A lei constitucional é clara quanto ao facto de as convenções colectivas de trabalho assumirem carácter normativo, impondo-se, como tais, às relações individuais de trabalho, e funcionando, assim, como fonte de direito heterónoma para estas” - (sublinhado nosso).*

**A contratação colectiva tem assim uma inequívoca consagração Constitucional, com a imposição do respeito pelas Convenções Colectivas de Trabalho, porquanto as mesmas constituem verdadeiras**

## **fontes de Direito do Trabalho.**

*Fontes laborais específicas* como lhes chama o próprio Código do Trabalho.[\[5\]](#)

Reforçando, no art. 1º, a sua inequívoca integração nas **fontes específicas** deste ramo do direito:

*“O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.”*

É, portanto, a própria Lei Geral do Trabalho que, na sequência dos princípios constitucionais de consagração dos direitos das Associações Sindicais e Contratação Colectiva na promoção e defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, que representam, atribui natureza especial e relevante à regulamentação colectiva.

Desenvolvendo esta temática, refere **Maria do Rosário Ramalho** [\[6\]](#):

*“Constituem fontes laborais específicas os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho. **Do elenco destes instrumentos destaca-se a figura da convenção colectiva de trabalho, que constitui o mecanismo por excelência, de auto-regulação dos interesses laborais**”*.[\[7\]](#)

Assim, **são fonte de direito em sentido próprio** por duas razões substanciais[\[8\]](#):

*“- Em primeiro lugar, porque revela regras jurídicas aplicáveis às situações juslaborais individuais e colectivas que existem ou venham a constituir-se no âmbito da sua esfera de incidência: as Cláusulas das convenções colectivas de trabalho revestem assim as características de generalidade e abstracção típicas da norma jurídica;*

*- Em segundo lugar, porque, apesar de constituírem uma auto-regulação de interesses, as convenções colectivas não se confundem com os contratos de trabalho e a autonomia colectiva que se nelas exerce não corresponde a uma forma simples de autonomia privada (ou à soma das autonomias negociais manifestadas nos contratos de trabalho), revestindo antes uma profunda singularidade. A singularidade da autonomia colectiva, revelada em aspectos tão diversos como a possibilidade de as convenções colectivas de trabalho abrangerem trabalhadores e empregadores que não sejam membros das associações outorgantes, de poderem ser objecto de extensões administrativas*

*ou ainda das normas convénio-dispositivas, contribui também para reconhecer nas regras constantes destes instrumentos as características de generalidade e abstracção próprias das norma jurídicas.”*

Como bem salienta a Autora citada, *“foi justamente por reconhecer o carácter substancial normativo das convenções colectivas que o Tribunal Constitucional reconheceu (...) que as respectivas regras podem ser objecto de apreciação de (in) constitucionalidade”*.[\[9\]](#)

Importa, ainda, reter, que é através de tais convenções que se estabelece para determinado sector da actividade económica, e de acordo com as especificidades deste, *um regime que disciplina o sector em certos aspectos complementares e que, no seu conjunto, define juridicamente a situação profissional dos trabalhadores envolvidos*.[\[10\]](#)

Daí a referência doutrinária associada à Convenção Colectiva de Trabalho que, enquanto *acordo normativo*, é constituída por *uma dupla faceta: a negocial e a faceta regulamentar*.[\[11\]](#)

**2.2.** O art. 2.º do Código do Trabalho faz a distinção entre os diferentes Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, distinguindo-os entre negociais e não negociais (n.º 1), enunciando depois no n.º 2 que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a *Convenção Colectiva, o Acordo de Adesão e a Decisão Arbitral* em processo de arbitragem voluntária.

Por sua vez o n.º 3, do mesmo artigo, dá-nos a definição (por tipos) das Convenções Colectivas existentes:

*“3. As convenções colectivas podem ser:*

*a) Contrato Colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;*

*b) Acordo Colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;*

*c) **Acordo de Empresa**, a convenção celebrada entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.”*

Estes Acordos de Empresa têm os seus limites, com o conteúdo desses instrumentos a serem regulados pelo art. 478.º, n.º 2, nos seguintes termos:

***“O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode instituir***

***regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.”***

**Desde que não contrarie norma legal imperativa por força da alínea a), do seu nº 1.**

Prevendo o art. 3º, do Cód. do Trabalho, as relações entre fontes de regulação e a possibilidade de as normas legais reguladoras de contrato de trabalho poderem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho quando disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores e delas não resultar o contrário.

Assim sendo, as cláusulas do Acordo de Empresa só podem ser afastadas pelo contrato de trabalho **desde que prevejam condições mais favoráveis ao trabalhador.**

Entendendo-se que, neste caso, integrando o contrato de trabalho, podem ser alteradas mediante a vontade manifestada pelas partes que, num contexto negocial, são livres de acordar, como melhor lhes aprouver, sobre a matéria em causa.

Inexistindo alteração, revisão ou substituição dos seus princípios e dos benefícios reconhecidos pelos anteriores Acordos de Empresa, manter-se-á a identidade desses benefícios nos termos plasmados nesses acordos, com as consequentes vantagens contratuais acordadas.

**2.3.** Posto isto, importa ter presente que regras devem ser observadas para a interpretação das Convenções Colectivas quando confrontadas com estipulações aí inseridas e que suscitem dúvidas ao intérprete pelas ambiguidades ou incertezas geradas pelo seu texto.

Analisando tal matéria.

### **3. A interpretação das Convenções Colectivas:**

**3.1.** De acordo com o entendimento jurisprudencial desta Secção do STJ, resultante do Acórdão Uniformizador de 28/09/2005, e que incidiu sobre cláusulas regulativas das Convenções Colectivas de Trabalho, as Convenções Colectivas seguem as regras próprias da interpretação e da integração da lei, designadamente o disposto nos arts. 236º e segts. do Código Civil, quanto à parte obrigacional, e o preceituado no art. 9º do CC, no respeitante à parte regulativa, uma vez que os seus comandos jurídicos são gerais e abstractos e

produzem efeitos em relação a terceiros.[12]

E a interpretação jurídica tem por objecto descobrir, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido prevalente ou decisivo, sendo o art. 9º do Código Civil a norma fundamental a proporcionar uma orientação legislativa para tal tarefa.

Nessa função de interpretação e valoração que acompanha a apreensão dos sentidos possíveis da lei intervêm *elementos lógicos, sistemáticos, históricos e racionais ou teleológicos*. [13]

Todos estes elementos mostram-se extensamente desenvolvidos em diversos Acórdãos desta Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça, pelo que nos dispensamos de reproduzir considerações que tais arestos contêm abundantemente sobre a matéria.

Entendemos, porém, útil fazer referência ao Acórdão do STJ, datado de 12/1/2006, onde igualmente se descreve o que compreende cada um dos referidos elementos de interpretação. [14]

Desenvolvidos mais recentemente nos Acórdãos de Uniformização de Jurisprudência desta Secção, de 25/3/2015 e de 12/05/2016 [15].

Admitindo-se, de acordo com a referida Jurisprudência, **a ponderação subjectiva** quando estejam em causa aspectos que apenas respeitam às partes que as hajam celebrado. [16]

Princípios que foram reiterados no Acórdão desta Secção do STJ, datado de 28/Setembro/2017 [17], no qual se firmou o seguinte entendimento:

**“I. Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.**

**II. Na fixação do sentido e alcance de uma norma, a par da apreensão literal do texto, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e teleológica”.**

(...)

**3.2.** Posto isto, e no âmbito da interpretação, mais concretamente sobre a função da interpretação no processo de aplicação da lei e os termos em que

deve ser efectuada, outros ensinamentos existem que não pode deixar de se realçar.

Ensina-nos **Karl Larenz** que uma das tarefas da interpretação da lei é a de precisar o conteúdo das normas **a aplicar a partir da situação de facto** “*atendendo às proposições jurídicas potencialmente aplicáveis*”, tendo em conta que **interpretar é “uma actividade de mediação, pela qual o intérprete traz à compreensão o sentido de um texto que se lhe torna problemático”**.[\[18\]](#)

Sendo que essa percepção “problemática” lhe advém do facto de a linguagem corrente, de que a lei se serve em grande medida, não utilizar conceitos cujo âmbito esteja rigorosamente fixado. Mas, ao invés, um significado e sentido que oscila dentro de uma larga faixa e que podem variar de acordo com as circunstâncias, com “*a relação objectiva e o contexto do discurso, e a colocação da frase*”, com conceitos que carecem de uma delimitação rigorosa.

Delimitação essa que não pode prescindir de aferir as consequências jurídicas que delas decorrem, nomeadamente se as mesmas “*se excluem*” ou “*se devem ter lugar uma a par com a outra*”.

Para esse efeito é preciso, contudo, conhecer, além da *linguagem da lei*, o *contexto de regulação em que a norma se encontra*.

E o insigne Mestre alerta para o seguinte:

A interpretação não pode desligar-se da sua inserção jurídica, já que tem sempre uma “**referência de sentido à totalidade do ordenamento jurídico respectivo e às pautas de valoração que lhe são subjacentes**”, estando, pois, condicionada pela época, sem que tal possa significar que o intérprete se deva subtrair à “**mutação fundamental da consciência valorativa geral, mormente quando ela tenha encontrado expressão em leis mais recentes ou assente num amplo consenso**”.[\[19\]](#)

As *ideias jurídicas* que resultam da letra da lei, embora constituam a expressão da sua época, devem ser percebidas pelo fluir temporal evolutivo que atenda às circunstâncias da intenção reguladora do legislador e “*às decisões valorativas por ele encontradas*” e vertidas nas respectivas normas.

**Sendo determinante a vontade do legislador expressa na lei, ou seja, o sentido atribuído às suas palavras, pressupondo que este sentido**

**encontrou também expressão (mesmo que imperfeita) nas suas palavras.**

Dito de outro modo: a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

Sendo certo, porém, que não pode ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

Assim o impõe o art. 9º do nosso Código Civil.[\[20\]](#)

**Seja como for, é ao intérprete que cabe fixar o sentido e o alcance com que o texto deve valer, de entre os diversos sentidos possíveis.**

Munindo-se, se necessário for, **dos anteprojectos legislativos que apontam a razão da opção escolhida pelo legislador.**

Elementos indispensáveis para se conhecer os “*factores conjunturais de ordem política, social e económica que determinaram ou motivaram as medidas legislativas em causa*”.[\[21\]](#)

Isto porque o texto da lei não é mais do que um complexo de palavras escritas que servem para expressar uma manifestação de vontade, ou como **Manuel Andrade** ilustra criativamente, “*a casca exterior que encerra um pensamento, o corpo de um conteúdo espiritual*”.[\[22\]](#)

Só que, como é sabido, a lei não se identifica apenas pela *letra da lei*. Nem se resume ao teor desta.

Como ensina o referido Mestre, “*entender uma lei não é somente aferrar de modo mecânico o sentido aparente e imediato que resulta da conexão verbal; é indagar com profundidade o pensamento legislativo, descer da superfície verbal ao conceito íntimo que o texto encerra e desenvolvê-lo em todas as direcções possíveis*”.[\[23\]](#)

“*A missão do intérprete é justamente descobrir **o conteúdo real da norma jurídica**, determinar em toda a plenitude o seu valor, penetrar o mais que é possível na alma do legislador (**como diz Windscheid**), reconstruir o pensamento legislativo.*”

*“O jurista há-de ter sempre diante dos olhos o fim da lei, o resultado que quer alcançar na sua actuação prática; a lei é um ordenamento de protecção que entende satisfazer certas necessidades, e deve interpretar-se no sentido que melhor responda a esta finalidade, e portanto em toda a plenitude que assegure tal tutela”*.[\[24\]](#)

Sobre esta matéria pode ler-se igualmente no Acórdão de 28/09/2017, desta Secção, *supra* citado, que:

“No domínio da interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho deve-se **atribuir uma importância acrescida ao elemento literal**, pois **a letra do acordo é o ponto de partida e a baliza da interpretação**”.[\[25\]](#)

Os intérpretes assumem-se, assim, como os “*especialistas da clareza*”, para utilizar a expressão feliz de **Bernard Gournay**.[\[26\]](#)

**3.3.** Por último, **em matéria de interpretação e com vista a evitar contradições de valoração**, não pode deixar de se ter presente que **a interpretação deve ser orientada, no seu labor interpretativo**, de modo a respeitar os “*princípios ético-jurídicos do direito, como seja o princípio da tutela da confiança, e onde cabem com importância acrescida os princípios consignados na Constituição*”, preservando nessa interpretação **a sua conformidade com a Constituição e a lei**.

Por conseguinte, não se pode descurar “*a inter-relação dos critérios de interpretação*” orientados para os fins visados pela lei e “*as decisões valorativas do legislador a eles subjacentes*”.[\[27\]](#)

**3.4.** Posto isto, e tendo presente estes ensinamentos, importa interpretar a Cláusula geradora do dissenso nos presentes autos – a 41<sup>a</sup> do A.E. celebrado pelas partes – e aferir, em função dela e do regime legal vigente, quais as obrigações que decorrem da sua aplicação para a Ré, tendo em conta os trabalhadores filiados no Sindicato Autor.

**Concretamente está em causa a questão de saber se:**

- A Ré “TAP” está obrigada a conceder aos seus trabalhadores filiados no Sindicato Autor – SITAVA – descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar ou em dias feriados e, em caso afirmativo, em que termos.

Decidindo.

#### **4. O Acordo de Empresa e a Cláusula 41ª aqui em causa:**

**4.1.** O Acordo de Empresa (=A.E.) celebrado entre as partes e onde se integra a referida Cláusula foi publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego (=BTE), 1ª Série, nº 19, de **22 de Maio de 2007**, e mantém-se actualmente em vigor.

A Cláusula 41ª possui a seguinte epígrafe: “**Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar**” e dispõe nos seguintes termos:

*«1. O **descanso compensatório devido** por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar **pode**, por conveniência de serviço, **ser substituído por** prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100% (coeficiente 2).*

*2. **Nos termos da lei**, o descanso compensatório **referido no número anterior** corresponde a 25% das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.»* [\[28\]](#)

**Como se disse, as instâncias interpretaram a letra desta Cláusula, mormente o seu n.º 1, em moldes diametralmente opostos.**

Impõe-se, pois, a clarificação desta matéria.

Mas desde já se adianta que a interpretação da cláusula não pode ser feita à margem da letra da lei e das circunstâncias em que foi elaborada e das condições específicas do tempo em que é aplicada.

Quer isto dizer que se terá de atender aos princípios anteriormente referidos relativamente à interpretação da lei e ao quadro legal actualmente em vigor tendo sobretudo em conta *a unidade do sistema jurídico*.

**Assim sendo, temos a Clausula 41ª a apontar para dois sentidos aparentemente discrepantes, mas que convergem entre si:**

**Primo:** da análise **do seu n.º 1** resulta que as partes contraentes do A.E. partiram do pressuposto - sem afirmar ou declarar a existência desse direito - que o “**descanso compensatório devido**” “**pode ser substituído**” por

*prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100% (coeficiente 2).*

Ou seja: através do seu nº 1 **permite que o descanso compensatório que o trabalhador tenha de gozar por força do trabalho suplementar prestado** em dias úteis, em dias de descanso complementar ou em dias feriados, **possa ser**, por conveniência de serviço, **substituído pelo pagamento de um acréscimo de 100%**.

**Secundo:** no **seu nº 2** consagrou-se, **“nos termos da lei”**, a correspondência das horas do trabalho suplementar realizado nesses dias, como sendo de 25%.

Ou seja: decorre do seu nº 2 uma remissão expressa para **“os termos da lei”**, com a correspondente fixação da percentagem relativa ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar nesses dias.

Por conseguinte, no nº 1, da Cláusula 41<sup>a</sup>, **não se confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório** pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso complementar ou em dias feriados, **mas sim permite-se que o descanso compensatório devido a trabalho suplementar** prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar **possa ser substituído, por conveniência de serviço, por prestação de trabalho remunerado** com um acréscimo de 100%.

Caso em que se autoriza e regulamenta a substituição desse descanso compensatório pelo pagamento de uma quantia que o Acordo de Empresa fixa no nº 2, dessa Cláusula, **“nos termos da lei”**.

**Numa referência expressa às regras - “lei” - do Código do Trabalho**, já vigente à data da celebração deste A.E. de 2007, como se verá adiante, dado que se trata de matéria relativa à prestação do trabalho, à duração e organização do tempo de trabalho, amplamente regulamentadas no Código do Trabalho:

- **quer no Código de 2003** - cf. arts. 149<sup>o</sup> e segts., com o trabalho suplementar a ser regulado nos arts. 197<sup>o</sup> e segts.;
- **quer no Código de 2009** - cf. arts. 193<sup>o</sup> e segts., com o trabalho suplementar a reger-se pelos arts. 226<sup>o</sup> e segts.

E compreende-se que assim seja, porquanto tendo sido aprovado **o Código do Trabalho de 2003**, pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, **anos antes de ter sido celebrado o A.E.[29]**, **Código esse no qual se consagrou o direito do**

**trabalhador a um descanso compensatório remunerado nas condições aí estabelecidas** - cf. nº 1, do art. 202º - a inserção no nº 2, da Cláusula 41ª, da frase “*nos termos da lei*”, convencionada pelas partes, exprime a vontade destas de remeter essa matéria para a lei que estatuíra aquele direito.

Porquanto, **reconhecido esse direito ao trabalhador**, pelo Código do Trabalho de 2003, **ao Acordo de Empresa apenas restava regulamentá-lo**.

O que fez através da Cláusula 41ª, pois uma vez que **já era devido** (tendo sido consagrado esse direito no Código) o que importava então era tão só fixar o coeficiente para o seu pagamento, bem como o valor e modo de o calcular, em benefício dos trabalhadores abrangidos por este A.E.

Fazendo-o “**nos termos da lei**”.

**Numa convergência com a lei ordinária que disciplinava tal matéria e outorgava de forma explícita e inequívoca tal direito.**

Por conseguinte, as partes, aquando da celebração do A.E. e redacção da Cláusula 41ª, tiveram como assente, na redacção dos seus nºs 1 e 2, a existência desse direito na lei ordinária, mais propriamente no Código do Trabalho de 2003, para o qual remeteram.

Direito reconhecido aos trabalhadores pelo **Código do Trabalho de 2003** num contexto económico e social bem diferente daquele que se gerou **em 2009** e perdurou nos anos seguintes com repercussão imediata na respectiva legislação laboral.

**4.2.** Com efeito, a referência expressa neste nº 2, da Cláusula 41ª, aos “**termos da lei**” não permite, em nosso entender, outra interpretação.

Estamos aqui, claramente, perante uma *remissão para a lei* e para os *institutos* que esta regula, entendida a *remissão* enquanto “*expediente técnico-legislativo de que o legislador se serve com frequência para evitar a repetição de normas*”.

***São normas remissivas (ou indirectas), de uma maneira geral, aquelas em que o legislador, em vez de regular directamente a questão de direito em causa, lhe manda aplicar outras normas do seu sistema jurídico, contidas no mesmo ou noutro diploma legal (remissão intra-sistemática)***”.

[30]

**É a remissão para um regime jurídico que já está estabelecido na lei.**

**Resulta dos termos dessa lei**, por isso se remete para “*os termos da lei*”.

E será nesta - **na lei** - que se irá *buscar* o regime instituído pelo legislador na parte restante, relativamente a esta matéria. E será para *a lei e nos termos desta*, que a situação e os institutos jurídicos regulados convergem, partindo-se do princípio que o legislador *nela, na lei*, consignou as normas que pretendeu ver aplicadas.

Dito de outro modo: o legislador, “***em vez de regular directamente a questão de direito em causa, manda aplicar outras normas do seu sistema jurídico, contidas no mesmo ou noutro diploma legal***”.[\[31\]](#)

Nisto consiste, aliás, a *norma remissiva*.

**4.3.** A propósito das *normas remissivas* pode ler-se em Acórdãos desta Secção do STJ, que versaram matéria dessa natureza, citando outros Autores, nomeadamente **Menezes Cordeiro**, que a Doutrina tem classificado tais normas, no que aqui releva, em *estáticas e dinâmicas, em função do sentido da remissão*.

Assim, “no primeiro caso, remete-se para uma norma concreta, tal como existe no momento do apontar da norma *a quo*” - **remissão estática**; no segundo, a remissão faz-se para um lugar normativo formal, seja qual for a configuração que ele vá assumindo”- **remissão dinâmica**.[\[32\]](#)

E elucida:

- “*Uma remissão estática* liga a norma que determina a remissão ao concreto conteúdo da norma chamada;

- **Numa remissão dinâmica o apelo é feito para o espaço no sistema jurídico que é ocupado pela norma chamada, de forma a que as alterações supervenientes da disciplina nela consagrada acabam por ser igualmente importadas pela norma que determina a remissão**”.

Com **Dias Marques** a clarificar:

“*A remissão genérica* traduzida pela referência a um dado instituto **será quase sempre dinâmica**. **Quando a lei remete para o regime de certo**

**instituto não visa, em geral, a sua regulamentação originária, mas antes o regime que existir no momento em que haja de proceder-se à aplicação**".[33]

E continua o mesmo Autor:

*“Quando a remissão é específica, isto é, dirigida a um preceito concreto, a um artigo da lei designada pelo seu número, já o problema pode revestir maior dúvida. **Em todo o caso, ainda aí, na maior parte das vezes, haverá de considerar-se dinâmica a remissão**”.*

**4.4.** Ora, no caso dos autos, atento o exposto, não podemos deixar de qualificar juridicamente a *remissão* operada como uma ***remissão dinâmica***.

Desde logo porque a Cláusula 41<sup>a</sup>, n.º 2, do A.E., **começa por uma frase remissiva explícita**: *“Nos termos da lei, ...”*, para depois descrever um regime convencional, sendo manifesto que as partes contraentes do A.E. não pretenderam regular de forma autónoma as estipulações relativas ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar.

O que resulta da referida Cláusula é que as partes apenas convencionaram uma *remissão para a lei*, ou seja, *in casu*, para o disposto no Código do Trabalho, para que o descanso compensatório fosse usufruído nos mesmos termos e condições que os regulados, em cada momento, na lei.

Assim sendo, estamos perante uma ***remissão dinâmica para a lei e institutos que esta regula***, pelo que as alterações supervenientes que ocorram no ordenamento jurídico serão necessariamente abrangidas por essa *remissão*, já que, ao se remeter para a lei, nesses termos, o que se visa **“é alcançar antes o regime que existir no momento em que haja de proceder-se à sua aplicação e não na sua regulamentação originária”**.

Entendemos, por isso, que as partes, ao efectuar essa *remissão* quiseram salientar que o *descanso compensatório* seria aquele que, *“nos termos da lei”*, correspondia *“a 25% das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados”* - cf. n.º 2, da Cláusula 41<sup>a</sup>, do A.E.

**Quer isto dizer que as partes contraentes quiseram remeter o regime convencional do descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar para o regime legal em cada momento vigente, limitando-**

**se a indicar e a remeter para o regime em vigor no momento da celebração do A.E., nos precisos termos em que consignaram essa remissão na Cláusula 41.<sup>a</sup>.**

Por conseguinte, as alterações supervenientes aos “*termos da lei*” terão de ser consideradas *de jure*.

Daí a sua *natureza dinâmica*, a exigir que o sentido da remissão se opere com uma interpretação de igual natureza, receptiva às alterações que entretanto ocorram “*nos termos da lei*”.

5. Com efeito, conforme se assinalou em ponto anterior, estando aqui em causa, na Cláusula 41<sup>a</sup>, **o descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar, e sendo o A.E. de 2007**, a lei que regulava tal matéria era, naquela época, **o Código do Trabalho de 2003**.

**E no seu art. 202<sup>o</sup>, sob a epígrafe “descanso compensatório”, estabeleceu-se, então, que:**

“1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado **confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado**, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, **o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado**, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4. (...)

5. (...)” - (sublinhado nosso).

Norma que se harmonizava com a citada Cláusula 41<sup>a</sup>, compatibilizando-se o direito atribuído pelo art. 202<sup>o</sup> do Código de 2003 com o n<sup>o</sup> 1 da Cláusula 41<sup>a</sup>, “o descanso compensatório devido”, e com o seu n<sup>o</sup> 2, “*nos termos da lei*”.

Porém, com a entrada em vigor do **Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n<sup>o</sup> 7/2009, de 12 de Fevereiro**, foi consagrado **no art. 229<sup>o</sup>** o direito ao descanso compensatório no âmbito do trabalho suplementar, nos seguintes termos:

“1. **O trabalhador** que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado **tem direito a descanso compensatório remunerado**, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no nº 3.<sup>[34]</sup>

2. **O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.**

3. **O trabalhador** que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário **tem direito a descanso compensatório remunerado** equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4. **O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado**, a gozar num dos três dias seguintes.

5. (...)

6. **O disposto nos nºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.**

7. (...).”

Daqui resulta, tal como aconteceu sob a égide do Código do Trabalho de 2003, que **o legislador de 2009 atribuiu igualmente ao trabalhador o direito ao descanso compensatório e o reconhecimento da remuneração desse direito** quando prestado nas condições aí plasmadas.

**Acontece, porém, que a Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, que procedeu à alteração de várias normas do Código do Trabalho de 2009, no seu art. 9º, nº 2, revogou os nºs 1, 2 e 6, do art. 229º.**

Ou seja: eliminou o direito ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal complementar ou em dias feriados concedido ao trabalhador.

E apenas o manteve para os casos em que o trabalho suplementar impedisse o trabalhador do gozo do descanso diário ou quando aquele trabalho tivesse sido prestado em dia de descanso semanal obrigatório, nos termos previstos nos nºs 3 e 4, do art. 229º, do CT/2009.

Verifica-se assim que, por via da Lei nº 23/2012, o legislador suprimiu quer esse direito, quer a possibilidade consignada no seu nº 6: a de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho poder afastar o conteúdo de tais normas, nas condições aí inseridas.

E fê-lo de uma forma pensada e querida. Fruto das contingências por que passava o Estado Português na sequência dos compromissos assumidos no *Memorando de Entendimento sobre as Condicionantes de Política Económica*, de 17 de Maio de 2011, com a imposição das medidas económicas por parte da *Troika*.

Razões atestadas abundantemente na *Exposição de Motivos* da Proposta de Lei nº 46/XII, que deu origem à aprovação e publicação da Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, e em inúmeros escritos daquela época.

Facto, aliás, que os Sindicatos não desconhecem porquanto o então Governo aprovou um largo conjunto de medidas dirigidas à concretização da retoma do crescimento económico, tendentes a debelar a situação de crise vivida e permitir, simultaneamente, a sustentabilidade da dívida pública Nacional.

E foi assim, neste contexto Nacional, que se assistiu à revisão do Código do Trabalho de 2009, tendo em conta “a necessidade de dar cumprimento aos termos do *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego celebrado entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social*” e em que se procuraram os equilíbrios essenciais “à tutela dos trabalhadores e à flexibilidade das empresas”.[\[35\]](#)

De entre as medidas consagradas na legislação laboral e que determinaram a revogação de diversas normas do Código do Trabalho de 2009, pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, ao nível da organização do tempo de trabalho, da flexibilidade desse tempo e da retribuição do trabalho suplementar, destacam-se as já mencionadas e que se mostram elencadas, *expressis verbis*, na *Exposição de Motivos* da referida Proposta de Lei, podendo aí ler-se o seguinte:

*“A nível da retribuição de trabalho suplementar salienta-se:*

*i) A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;*

ii) A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição;

iii) Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia”.

**O que permite desde já extrair a seguinte conclusão:**

**- A de que esse direito - até então conferido ao trabalhador - foi suprimido depois dessa data, pelo que, não sendo já “devido”, não tem aqui aplicação o nº 1, da Cláusula 41ª, do A.E. celebrado entre as partes e publicado no BTE, 1ª Série, n 19, de 22/05/2007.**

Efectivamente, é o que resulta da análise dessa Cláusula, em ambas as componentes normativas que a integram: que as partes contraentes quiseram, no âmbito e no exercício do direito à auto regulamentação das suas relações (relações estabelecidas nomeadamente entre a Recorrente e os filiados do Sindicato Autor/Recorrido, emergente da Contratação Colectiva) que lhes fosse aplicável o regime legal sobre tal matéria em cada momento em vigor.

Ora, encontrando-se revogada a disposição legal que consagrava o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados, a Cláusula 41.ª ficou desprovida do seu conteúdo útil. A sua eficácia desvaneceu-se, cessou.

**5.1.** E não se diga que o Tribunal Constitucional, através do seu Acórdão nº 602/2013, de 20/09/2013, destrói a conclusão a que se chegou ou contribuiu para a afastar, conforme parece resultar do Acórdão recorrido e da posição defendida nos autos pelo Autor Sindicato.

É certo que nesse Acórdão o Tribunal Constitucional apreciou, a pedido de 24 Deputados da Assembleia da República, a constitucionalidade das normas contidas no Código do Trabalho de 2009, na redacção dada pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, porquanto os referidos Deputados pretendiam ver declarada a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, de tais normas, opondo-se às alterações introduzidas pelo Estado Português na legislação laboral na sequência dos compromissos firmados no quadro do *Memorando de Entendimento* mencionado *supra*.

Pedido esse que abrangia o nº 2, do art. 9º, da Lei nº 23/2012, que revogou os nºs 1, 2 e 6, do art. 229º, do Código do Trabalho de 2009, **cujo normativo consagrava o direito ao descanso compensatório de trabalho suplementar**, e que a Lei nº 23/2012 eliminou, pelas razões por nós já aduzidas.

Tal Acórdão debruçou-se igualmente sobre a constitucionalidade do art. 268º do mesmo Código, na versão introduzida por esta Lei, e que procedeu à redução para metade do pagamento do trabalho suplementar, porquanto foi então alegado por aqueles Deputados que tais alterações reduziram significativamente o salário e o valor do trabalho, pelo que atentavam, de forma desproporcionada, contra os direitos dos trabalhadores constitucionalmente garantidos.

Contudo, **o Tribunal Constitucional decidiu no sentido de não declarar a inconstitucionalidade com força obrigatória geral dessas normas** – cf. alínea c), da decisão proferida no Acórdão nº 602/2013.[\[36\]](#)

**5.2.** A este propósito, na sua fundamentação, pode ler-se, a folhas 6261 e segts., do Diário da República, o entendimento do Tribunal Constitucional, que se mostra transcrito também, em parte, nos autos:

*“A **supressão do descanso compensatório nas situações referidas** (que corresponde à generalização de **um regime que vigorava, antes do Código do Trabalho de 2003**, apenas para as empresas com até dez trabalhadores – cf. o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de dezembro) **redunda, na verdade, em mais uma medida de diminuição dos custos do trabalho, uma vez que o descanso compensatório é remunerado. Ainda assim, embora em menor grau, nos casos em que se elimina o direito ao descanso compensatório, a retribuição do trabalho suplementar prestado continua a ser quantitativamente diferenciada, através do acréscimo remuneratório previsto no artigo 268.º do Código do Trabalho.***

*Note-se, ainda, que à semelhança do que ocorre com o regime de acréscimos remuneratórios, **também o regime legal do descanso compensatório não se apresenta como imperativo, podendo ser definido em termos mais favoráveis ao trabalhador, em IRCT ou no próprio contrato de trabalho** (neste sentido, v. Francisco Liberal Fernandes, *O Tempo do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 269 e 270; e Luís Miguel Monteiro in Pedro Romano Martinez (coord.), *Código do Trabalho Anotado*, cit., nota III ao artigo*

229.º, p. 545). **Não pode, por isso, considerar-se que a revogação dos nºs 1, 2 e 6, do artigo 229.º do Código do Trabalho, operada pelo artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, constitua uma restrição constitucionalmente intolerável dos direitos do trabalhador ao repouso e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar**”- (sublinhado nosso).

Para se concluir pela **não declaração da inconstitucionalidade com força obrigatória geral** do art. 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, na parte em que procedeu à revogação do art. 229.º, nºs 1, 2 e 6, do Código do Trabalho de 2009, bem como dos arts. 268º, nºs 1 e 3, e 269º, nº 2, também do mesmo Código, na redacção introduzida por aquela Lei.

**Quer isto dizer que a eliminação do direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado, que teve lugar por força da revogação de tais normas, mantém plena eficácia, produzindo todos os seus efeitos.**

**Sendo com este sentido e alcance que deve ser interpretada e aplicada a Cláusula 41ª do A.E. aqui em causa.**[\[37\]](#)

Parafraseando **Karl Larenz**, dir-se-á que esta conclusão é a que se impõe, porquanto é a que decorre: quer da *linguagem da lei*, quer do *contexto de regulação em que a norma se encontra*, quer, ainda, da *reconstituição a partir dos textos do pensamento legislativo*, tendo em conta *as circunstâncias em que a lei foi elaborada e a unidade do ordenamento jurídico*.[\[38\]](#)

**6.** Para infirmar a conclusão a que se chegou, vertida por nós nos pontos anteriores, esgrimiu-se o fundamento da declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, do nº 2, do art. 7º, da Lei nº 23/2012, de 25/06.

Argumento que não pode ser acolhido.

Com efeito, o facto de tal normativo ter declarado nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias de descanso semanal complementar ou em dias feriados, nulidade que o Tribunal Constitucional destruiu com a declaração da referida inconstitucionalidade, não releva para os autos.

Isto porque, não obstante o art. 7º, nº 2, da Lei nº 23/2012, ter sido reposto com a referida declaração de inconstitucionalidade, com efeitos retroactivos a

01/08/2012, nada se alterou no domínio da convencionada Cláusula 41<sup>a</sup> do A.E. no que concerne à não concessão do direito do descanso compensatório que anteriormente fora conferido pelo art. 229<sup>o</sup>, n<sup>os</sup> 1 e 2, do Código do Trabalho de 2009.

Normas essas que analisadas pelo Tribunal Constitucional mereceram da parte desse Tribunal a não declaração de inconstitucionalidade.

Assim sendo, as soluções convencionadas ao abrigo dos regimes que foram revogados pela Lei n<sup>o</sup> 23/2012, como é o caso do direito ao descanso compensatório, e cuja legalidade não se mostra posta em causa por não terem sido declaradas inconstitucionais, não se podem manter, porquanto derogadas se encontram as normas que consagravam tal direito, sendo certo que no Acordo de Empresa celebrado entre as partes não existem outras Cláusulas que atribuam esse direito.

Ainda que o regime legal do descanso compensatório e das férias não sejam imperativos, podendo ser definidos em termos mais favoráveis ao trabalhador, em IRCT ou no próprio contrato de trabalho, **a verdade é que as partes não pretenderam afastar as regras constantes do Código do Trabalho, mas antes remeter para as mesmas**, conforme aponta a mencionada Cláusula 41<sup>a</sup>, do A.E. celebrado, nos termos aqui interpretados *in extenso*.

Nessa medida, revogado que se mostra o regime legal que conferia aos trabalhadores o descanso compensatório pelo trabalho suplementar prestado em dias úteis, dias de descanso suplementar e em dias feriados, a Cláusula 41.<sup>a</sup> deixou, como se disse, de ter conteúdo útil nessa parte, porquanto a sua aplicação remetia e estava dependente da existência de uma lei que atribuísse tal direito.

Direito esse que, como se assinalou, acabou por ser eliminado.

Eliminação que não foi posta em causa pelo Tribunal Constitucional.

## **7. Razão pela qual se conclui que:**

- 1.** A atribuição do direito ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar foi relegada pelas partes para a lei ordinária, nos termos da Cláusula 41<sup>a</sup> do A.E., publicado no BTE, 1<sup>a</sup> Série, n<sup>o</sup> 19, de 22/05/2007;
- 2.** Depende, por isso, de previsão em texto legal para o qual as partes

expressamente remeteram;

**3.** Tendo sido revogados os nºs 1, 2 e 6, do art. 229º, do Código do Trabalho de 2009, pelo nº 2, do art. 9º, da Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, onde tal direito se encontrava consagrado, uma vez eliminado esse direito, a Cláusula 41ª do A.E., aqui em causa, deve ser interpretada nesse sentido.

**8.** Termos em que procede a presente revista, com as respectivas consequências legais.

### **III - DECISÃO:**

**- Face ao exposto acorda-se em julgar procedente a revista e, em consequência, revoga-se o Acórdão recorrido, repristinando-se a sentença proferida pela 1ª instância.**

**- Sem Custas, porquanto a parte vencida é o Sindicato, que delas está isento.**

**- Anexa-se sumário do presente Acórdão.**

**Lisboa, 26 de Outubro de 2017.**

**Ana Luísa Geraldes (Relatora)**

**Ribeiro Cardoso**

**Ferreira Pinto**

---

**[1]** Cf. neste sentido, por todos, **José Lebre de Freitas, Montalvão Machado e Rui Pinto**, in “Código de Processo Civil Anotado”, Vol. 2º, Coimbra Editora, págs. 645 e segts., reiterando a posição anteriormente expressa por **Alberto dos Reis**, in “CPC Anotado”, Vol. V, pág. 143, e que se mantém perfeitamente actual nesta parte, em face dos preceitos correspondentes e que integram o Novo CPC.

**[2]** Cf. o Acórdão do STJ, de 03/03/2016, proferido no âmbito do processo nº 2528/13.3TTLSB.L1.S1, relatado pela aqui Relatora, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), cujas considerações e entendimento aí vertidos serão transcritos

na parte que aqui releva.

[3] In “Constituição da República Portuguesa Anotada”, Vol. I, Coimbra Editora, 4.ª Edição Revista, págs. 744 e segts.

[4] *Ibidem*, ob. citada.

[5] Pertencem ao Código do Trabalho de 2009 todas as normas e referências legais sem qualquer outra menção.

[6] Cf. **Maria do Rosário Palma Ramalho**, em “Tratado de Direito do Trabalho” - Parte I - “Dogmática Geral”, 3.ª Edição, Almedina, 2012, págs. 249 e segts.

[7] Negrito nosso.

[8] *Ibidem*, obra citada, págs. 250 e 251.

[9] Como aconteceu, por exemplo, com o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 714/2008, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) e em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt).

[10] Neste sentido, cf. **António Monteiro Fernandes**, in “Direito do Trabalho”, 17ª Edição, pág. 99.

[11] Por todos, **António Monteiro Fernandes**, *Ibidem*, págs. 99 e segts.

[12] Cf. o citado Acórdão desta Secção do STJ, publicado no Diário da República, I Série-A, nº 216, de 10/11/2005. Reiterado, nesta parte, pelo Acórdão Uniformizador do STJ, datado de 25/3/2015, publicado no Diário da República, I Série, nº 86, de 5/5/2015.

Igual entendimento pode ser recolhido em **Pedro Romano Martinez**, in “Direito do Trabalho”, págs. 978 e segts, Almedina, 2005.

[13] Cf., neste sentido, o Acórdão desta Secção do STJ, datado de 12/1/2006, Relatado por Pinto Hespanhol, proferido no âmbito dos autos nº 3229/05, e disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), e o Acórdão do STJ, datado de 14/2/2007, citado nos autos.

[14] Cf. o Acórdão desta Secção do STJ proferido no âmbito do Proc. 3229/05, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), onde se faz referência a alguns Autores, dos quais destacamos, no estudo desta temática: **Francesco Ferrara**, in “Interpretação e Aplicação das Leis”, traduzido por **Manuel de Andrade, Baptista Machado**, in “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”, Coimbra, e **Karl Larenz**, in “Metodologia da Ciência do Direito”.

Cf. também, **Hans Kelsen**, in “Teoria Pura do Direito” - capítulo da interpretação jurídica e validade da ordem normativa, onde disserta sobre a teoria dinâmica do direito referindo-se às normas em vigor que regulamentam o processo jurídico em que o direito é produzido e aplicado, e estuda o fundamento de validade da ordem normativa e a estrutura escalonada da ordem jurídica, com as relações hierárquicas entre as normas (1960, traduzido por **Baptista Machado**).

[15] Acórdãos proferidos, respectivamente, no âmbito do processo nº 3243/11.8TTLSB.S1, Relatado por Leones Dantas, e do processo nº 1607/14.4TTLSB.J1.S1, Relatado por Ribeiro Cardoso, ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). e publicados no Diário da República, 1ª Série, nos termos ali identificados.

[16] Neste sentido, cf. o Acórdão do STJ, de 10/1/2007, proferido no âmbito do processo nº 06S2577, Relatado por Maria Laura Leonardo, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

[17] Acórdão de Uniformização de Jurisprudência proferido no âmbito do processo n.º 1148/16.5T8BRG.G1.S1, Relatado por Ferreira Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)., e publicado no Diário da República, 1ª Série, nos termos ali identificados. Sublinhado nosso.

[18] Cf. **Karl Larenz**, in “Metodologia da Ciência do Direito”, Fundação Calouste Gulbenkian, 3ª Edição, 1997, págs. 439 e segts. Sublinhado nosso. 20. Neste sentido, cf. **Karl Larenz**, *Ibidem*, págs. 445 e 463, respectivamente. Sublinhado nosso.

[20] Vertendo-se no nosso direito substantivo uma parte do pensamento defendido por **Enneccerus-Nipperdey**, no seu Tratado, citado por **Karl Larenz** na obra referenciada.

Aliás, segundo **Antunes Varela**, o legislador do nosso Código Civil consignou no seu art. 9º o entendimento que considerou mais adequado em matéria de interpretação da lei, *colocando-se à margem das querelas doutrinárias subjectivistas e objectivistas que defendiam visões diferentes*. Neste sentido, cf. **Antunes Varela**, no “Projecto do Código Civil” então apresentado, em 1966, e referido no BMJ, nº 161.

[21] Neste sentido, e para desenvolvimento desta temática, cf. **Baptista Machado**, in “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”, Almedina, 2000, págs. 175 e segts.

[22] Neste sentido, cf. **Manuel Andrade**, in “Ensaio sobre a Teoria da Interpretação das Leis”, com **Francesco Ferrara**, in “Interpretação e Aplicação das Leis”, traduzido por aquele Autor, Coimbra, 3ª Edição, 1978, págs. 127 e segts.

[23] Cf. **Manuel Andrade**, *Ibidem*, pág. 128. Sublinhado nosso.

[24] **Manuel Andrade**, *Ibidem*, págs. 128 e segts.

Por sua vez, **Hans Kelsen**, in “A Teoria Pura do Direito”, refere-se à interpretação como sendo o acto no qual se coloca também “a questão de saber qual é, de entre as possibilidades que se apresentam nos quadros do Direito a aplicar, a «correcta», interpretada de forma que obtenha a maior grau possível de segurança jurídica” – cf. 4ª Edição, Coimbra, 1976, págs. 156

e segts.

[25] Acórdão de Uniformização de Jurisprudência do STJ proferido no âmbito do processo n.º 1148/16.5T8BRG.G1.S1, Relatado por Ferreira Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). e publicado no Diário da República, 1ª Série, nos termos ali identificados. Sublinhado nosso.

[26] Autor citado por **Baptista Machado**, ao longo da sua obra, in ““Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”, Almedina, 2000 (12ª Reimpressão), pág. 123.

[27] Neste sentido, cf. **Karl Larenz**, in “Metodologia da Ciência do Direito”, Fundação Calouste Gulbenkian, 3ª Edição, 1997, págs. 475 e segts.

[28] Sublinhado nosso.

[29] Recorde-se que o A.E. aqui em causa data de 22/05/2007.

[30] Neste sentido, cf. **Baptista Machado**, in “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”, *supra* citado, págs. 105 e segts. Sublinhado nosso.

[31] Cf. **Baptista Machado**, *Ibidem*. Sublinhado nosso.

[32] Neste sentido, cf. o Acórdão do STJ, de 24/02/2015, proferido no âmbito do processo n.º 365/13.4TTVNG.P1.S1, Relatado por Gonçalves Rocha, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)., citando **Menezes Cordeiro**, “Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 12 de Julho de 1998”, in “O Direito”, Ano 121.º, 1989-I (Janeiro - Março), págs. 193 e segts. Sublinhado nosso.

[33] Igualmente citado, no Acórdão referido, por **Menezes Cordeiro**, *Ibidem*, págs. 193 e segts. Sublinhado nosso.

No mesmo sentido, cf. o Acórdão desta Secção do STJ, de 12/05/2016, proferido no processo n.º 1607/14.4TTLSB.L1.S1, Relatado por Ribeiro Cardoso, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

[34] Norma revogada. Tal como os n.ºs 2 e 6, deste artigo 229º, do Código do Trabalho de 2009.

[35] Cf., neste sentido, a citada Proposta de Lei n.º 46/XII.

[36] Acórdão do Tribunal Constitucional proferido no âmbito do processo n.º 531/12 (datado de 20/09/2013) e publicado no Diário da República, Iª Série, n.º 206, de 24 de Outubro de 2013.

[37] Sobre a eliminação do descanso compensatório pronunciou-se, *no que aqui releva e noutro contexto fáctico*, o Acórdão desta Secção do STJ, de 24/02/2015, proferido no âmbito do processo n.º 365/13.4TTVNG.P1.S1, Relatado por Gonçalves Rocha, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). - cf. o ponto 3) do seu sumário.

[38] Cf. **Karl Larenz**, in “Metodologia da Ciência do Direito”, Fundação Calouste Gulbenkian, 3ª Edição, 1997, págs. 441 e segts.