

**Supremo Tribunal de Justiça**  
**Processo nº 8306/14.5T8LSB.L1.S1**

**Relator:** FERREIRA PINTO  
**Sessão:** 06 Dezembro 2016  
**Votação:** UNANIMIDADE  
**Meio Processual:** REVISTA  
**Decisão:** NEGADA

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**CADUCIDADE**

**CONTAGEM DO PRAZO DE CADUCIDADE**

**NORMA INOVADORA**

**TRABALHO NOTURNO**

**PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

## Sumário

1. Estabelecendo o artigo 7º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o Código do Trabalho por ela aprovado não se aplica nem à validade e nem aos efeitos de factos totalmente passados em data anterior à da sua entrada em vigor, o regime de caducidade e de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho à data vigentes e que não preencham os requisitos estabelecidos no artigo 10º, dessa mesma lei, fica sujeito ao regime estabelecido no Código de Trabalho por ela provado, nomeadamente ao do constante no seu artigo 501º.
2. Os requisitos estabelecidos no artigo 10º, n.º 2, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são cumulativos.
3. A norma do artigo 501º, do Código do Trabalho de 2009, ao dispor sobre os efeitos emergentes dos factos que enuncia, é uma norma inovadora, pelo que, nos termos do artigo 12º, n.º 2, do Código Civil, só pode aplicar-se aos factos ocorridos depois da sua entrada em vigor.
4. O prazo de 5 anos previsto no n.º 1, do artigo 501º, do Código do Trabalho de 2009, na redação original, apenas se inicia com a sua entrada em vigor, ou seja em 17 de fevereiro de 2009.

5. Caducado a convenção coletiva de trabalho, a eficácia do princípio da filiação consagrado no artigo 496º, n.º 1, do Código do Trabalho, mantém-se nos termos preconizados no n.º 6, do artigo 501º, na redação inicial, nomeadamente no que respeita ao pagamento do trabalho noturno, pelo que os trabalhadores por aquela abrangidos não passam, ainda que ao abrigo de Portaria de Extensão, a ficar sujeitos e obrigados a convenção coletiva celebrada por associação sindical em que não estão filiados.

6. O pagamento de trabalho noturno de acordo com o estipulado na convenção coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, em montante superior ao que é pago a outros trabalhadores da mesma empregadora mas filiados noutra associação sindical subscritora de uma outra convenção coletiva de trabalho, não viola, por si só, o princípio constitucional da igualdade.

## **Texto Integral**

Processo 8306/14.5T8LSB.L1.S1 (Revista) - 4ª Secção[\[1\]](#)

### **Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:**

#### **I**

**1.** Em 4 de novembro de 2014, na Comarca de ... - Instância Central do Trabalho - 1ª secção, J6, a autora **AA** instaurou a presente ação declarativa de condenação, com processo comum, contra "**BB, SA**", pedindo que a Ré seja condenada:

- A reconhecer que o trabalho noturno por si prestado deve ser pago com o acréscimo de 30% e 50%, conforme o CCT/STAD, e não de 25% como pagou;
- A pagar-lhe o montante de € 1.978.66, referente à diferença do trabalho noturno pago nos meses de novembro e de dezembro de 2012, e subsídio de

Natal, dos meses de janeiro de 2013 a outubro de 2014, incluindo as diferenças nos subsídios de férias e de Natal de 2013 e 2014, bem como as que se vencerem;

- A pagar-lhe a importância de € 13,08 de diferença dos subsídios de Natal de 2012 e 2013

- A manter para o futuro o pagamento do acréscimo remuneratório de 30% e 50%, referentes ao trabalho noturno, nos salários mensais, subsídios de férias e de Natal.

- A pagar-lhe os valores referidos acrescidos de juros de mora à taxa legal em vigor desde a data do vencimento de cada prestação até efetivo e integral pagamento.

Para tanto alega que trabalha sob as ordens, direção e fiscalização da Ré há cerca de 10 anos, tem a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, com um horário de trabalho das 21,30 horas até às 01,30 horas e que a Ré lhe pagava mensalmente o acréscimo remuneratório de 30% e 50% de trabalho noturno.

Mais alega que é associada do STAD, que a Ré em novembro de 2012, sem haver qualquer diminuição do número de horas de trabalho, decidiu unilateralmente reduzir o pagamento do acréscimo do trabalho noturno mencionado deixando de cumprir o disposto no artigo 28º do CCT aplicável que é o CCT/STAD por não ter caducado.

Foi realizada audiência de partes, mas a conciliação frustrou-se.

A Ré contestou, alegando, no essencial, que o CCT celebrado entre o AEPLSAS [agora CC] e o STAD caducou e que remunera o Autor de acordo com o CCT que atualmente rege as relações entre as empresas de limpeza e os trabalhadores ao seu serviço, ou seja o CCT celebrado entre a CC e a FETESE, publicado no BTE n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

A Autora respondeu à contestação, concluindo como na petição inicial.

Proferiu-se despacho saneador, o qual conheceu da validade e regularidade da instância, sendo o conhecimento da exceção de caducidade relegado para a sentença.

Foi dispensada a seleção da matéria de facto.

Após julgamento, exarou-se sentença que julgou a exceção da caducidade do CCT celebrado entre a AESPLAS e o STAD procedente e, em consequência, se julgou a ação improcedente.

## II

### **2. Inconformado, a Autora arguiu a nulidade da sentença e interpôs recurso de apelação.**

O tribunal da 1ª instância pronunciando-se sobre a arguida nulidade, **julgou-a procedente** e, em consequência, **condenou a Ré a pagar-lhe a quantia de € 13,08**, a título de diferenças do subsídio de Natal de 2012 e de 2013, acrescida de juros de mora, vencidos e vincendos, à taxa legal, até integral pagamento.

Por acórdão de 15 de junho de 2016, **decidiu-se julgar procedente** a sua apelação e, em consequência,

a) - Condenou-se a Ré:

1. - A reconhecer que o trabalho noturno prestado pela recorrente deve ser pago com o acréscimo de 30% e 50% e não de 25% como foi pago;

2. A pagar à recorrente a diferença entre o valor do trabalho noturno efetivamente prestado e pago nos meses de Novembro de 2012 a Outubro de 2014, nos subsídios de Natal de 2012 e 2013 e nos subsídios de férias de 2013 e 2014 e o resultante da fórmula de cálculo aplicando o valor de 30% e 50%, por cada hora, de acordo com a cláusula 28ª do citado CCT/STAD e a quantia que se apurar em sede de liquidação de sentença relativamente à mesma diferença, calculada nos mesmos termos, referente aos meses de Novembro de 2014 até ao trânsito em julgado da sentença e enquanto aplicável o mencionado CCT, a que crescem juros de mora à taxa legal desde o vencimento das respetivas prestações até integral pagamento;

3. A manter para o futuro o pagamento do acréscimo remuneratório de 30% e 50% referente ao trabalho noturno nos salários mensais, subsídios de férias e de Natal, enquanto aplicável o referido CCT.

**Agora, inconformada ficou a Ré com esta decisão e dela interpôs recurso de revista para este Supremo Tribunal de Justiça**, pedindo que se reconheça a caducidade do CCT/STAD e que, em consequência, se revogue o acórdão recorrido.

A Autora respondeu ao recurso dizendo que a revista deve ser negada e que a decisão recorrida deve ser confirmada e mantida.

**No seu recurso a Ré formulou as seguintes conclusões:**

1. Andou mal o Tribunal a quo ao concluir pela [não] caducidade do CCT do STAD.
2. Com efeito e ao contrário do preconizado, foram cumpridos todos os requisitos formais e prazos legais para que a caducidade do CCT do STAD pudesse operar.
3. A recorrente é filiada na CC, associação de empregadores que congrega as principais empresas do setor e que anteriormente se designava por CC.
4. Em 29/11/2010, a CC comunicou ao STAD, a denúncia do CCT, para os efeitos previstos no artigo 500º do Código do Trabalho.
5. Entre fevereiro e abril de 2011 decorreram negociações entre as partes com vista à celebração de uma nova CCT, as quais se frustraram.
6. Posteriormente foi solicitada a intervenção da DGERT.
7. Em 01/07/2011 foi encerrada a conciliação por falta de acordo entre as partes, tendo depois sido solicitada a mediação e apresentada uma proposta da DGERT, a qual foi rejeitada.
8. Em 13/07/2012 a CC comunicou à DGERT e ao STAD que o processo de negociação terminou sem acordo, para efeitos do disposto no artigo 501.º, n.º 4 do CT.
9. A última publicação do CCT do STAD ocorreu em 29/03/2004.
10. Os efeitos desta publicação prolongaram-se no tempo, não podendo ser considerados, para todos os efeitos, como "**factos ou situações totalmente passadas anteriormente**" à entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
11. O Código do Trabalho de 2009 é plenamente aplicável ao caso vertente.

12. Não pode colher a argumentação de que a alínea a), do n.º 1 do artigo 501º do Código do Trabalho não é de aplicar ao caso vertente, em virtude da publicação da convenção ter ocorrido antes da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009.
13. O artigo 7.º, n.º 5 da Lei n.º 7/2009 estabelece uma salvaguarda no que concerne à temática da caducidade.
14. Contudo, esta "**salvaguarda**" não é de aplicar ao caso que nos ocupa, porquanto existem outras normas (excepcionais) que regulam expressamente esta matéria e que dispõem especificamente sobre a temática da caducidade das convenções coletivas.
15. O facto da última publicação ter ocorrido antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, não afasta, no caso concreto, a aplicação das regras estabelecidas quanto à caducidade.
16. Caso não fosse assim, nunca caducariam as convenções celebradas antes da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, por efeito da contagem do tempo decorrido, desde a última publicação, o que seria contrário ao escopo das normas em análise.
17. O artigo 501º e o artigo 10º da Lei n.º 7/2009 têm de ser interpretados com a mesma lógica e com coerência, devendo ser ambos aplicados às convenções que já tinham sido publicadas, à data de entrada em vigor da referida Lei.
18. A cláusula 2ª, n.º 3 do CCT do STAD prevê que esta se mantenha em vigor enquanto não for substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
19. A referida cláusula caducou, por força do disposto no artigo 501º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, decorridos cinco anos, sobre a data da sua última publicação integral (ou seja em 29.03.2009).
20. Após esta data, aplica-se o regime previsto nos artigos 499º e seguintes do Código, tendo a convenção sido denunciada validamente em 29/11/2010 e cessado a sobrevigência em 13/09/2012.
21. A publicação de aviso de caducidade não se mostra consagrada na Lei, como requisito de eficácia ou validade da mesma.
22. A CC requereu a publicação de tal anúncio, não lhe podendo ser imputada a sua falta.
23. A DGERT não tem qualquer fundamento válido para recusar tal publicação (neste sentido veja-se o Parecer emitido pelo Sr. Prof. Pedro Romano Martinez, junto ao autos com a contestação).
24. A falta de publicação do referido aviso, não obsta a que a caducidade opere.
25. De igual modo, não é pressuposto da caducidade a convocatória das

- partes, pela DGERT, para acordarem sobre os efeitos da caducidade.
26. A caducidade opera (e operou no caso concreto) automaticamente decorridos 60 dias sobre a data em que qualquer das partes comunique ao ministério responsável e à outra parte, que a negociação terminou sem acordo.
27. Até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, estava enraizada a ideia de que as convenções coletivas de trabalho eram perenes, tendo uma vigência ilimitada.
28. Esta ideia dificultava a negociação de novas convenções, recusando-se as partes a fazer cedências e firmando-se um pensamento de intransigência, com fundamento na lógica dos direitos adquiridos.
29. Os empregadores, sempre vistos como a parte mais forte neste tipo de processos, perderam o poder negocial.
30. A intervenção dos Sindicatos, ao nível da tutela dos interesses dos trabalhadores, o facto dos clausulados das convenções serem já antigos e a circunstância de terem sido negociados num contexto económico, político e social bem diverso do atual, acabou por lhes conferir algum ascendente em termos negociais.
31. O regime da caducidade (introduzido em 2003 e aprofundado em 2009) visou limitar temporalmente a vigência das convenções coletivas e trazer algum equilíbrio à mesa das negociações.
32. O conteúdo essencial do artigo 501º, n.º 6 do CT, reconduz-se, em termos gerais, ao disposto no artigo 129º do CT e visa apenas evitar situações em que se caia num vazio legal.
33. No que diz respeito à retribuição, o referido preceito apenas quer reiterar o princípio da irredutibilidade, não tendo qualquer pretensão no que concerne a outras cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente, se estivermos perante componentes retributivas que não estão sujeitas a tal princípio.
34. Caso não se interprete a norma em análise deste modo, fica comprometido o escopo do regime da caducidade, pois se é possível manter em vigor, mesmo após a caducidade, o núcleo central de uma convenção coletiva, por que razão hão de os sindicatos ceder e negociar novas CCT's, nomeadamente onde se prevejam regimes mais flexíveis e consonantes com a disciplina do Código do Trabalho?
35. O direito a receber determinada verba a título de trabalho noturno, apenas se vence no momento da prestação desse tipo de trabalho; não estando esta verba sujeita ao princípio da irredutibilidade, como tem vindo a ser entendimento doutrinal e jurisprudência unânimes.
36. O artigo 501º, n.ºs 6 e 7 do CT só serão de aplicar se não existir outra convenção coletiva que regule o setor.

37. No caso concreto, o setor já se mostra regulado por outra convenção, a saber a CCT celebrada entre a CC e a FETESE, publicada no BTE, n.º 15, de 22/04/2008, tornada extensível a todo o setor por via da Portaria n.º 1519/2008, de 24 de dezembro.
38. É de acordo com este CCT que a recorrida remunera, desde novembro de 2012, todos os trabalhadores ao seu serviço, situação que, face ao exposto, é perfeitamente lícita.
39. As regras referentes à caducidade das convenções coletivas, constantes da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro e, bem assim, as regras constantes do Código do Trabalho, não são inconstitucionais.
40. Neste sentido já se pronunciou o próprio Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 338/2010, de 08/11/2010 - processo n.º 175/09).
41. A tese veiculada pelo Tribunal a quo, a proceder, teria efeitos nefastos no que concerne à renovação da contratação coletiva no setor, criando bloqueios e premiando a inércia negocial do STAD.
42. Mais, contrariaria o princípio da igualdade, invocado pelas próprias recorrentes, na medida em que seria suscetível de colocar os trabalhadores filiados no STAD, numa posição de vantagem, relativamente aos demais trabalhadores do setor.
43. Não caducando o CCT do STAD nada mais teria este sindicato que negociar, preservando tudo o que é vantajoso ao nível do seu CCT, beneficiando das cedências da FETESE e aproveitando tudo o que o lhe seja favorável ao nível do CCT negociado pela referida central sindical, por via do mecanismo das Portarias de Extensão.
44. A Autora não pretende que lhe seja aplicado, em bloco, o CCT do STAD; pretende apenas manter o direito ao pagamento do trabalho noturno; beneficiando, por essa via, do melhor dos mundos: o que há de melhor no CCT do STAD e o que há de melhor no CCT da FETESE.
45. Uma vez reconhecida a caducidade do CCT do STAD, em nada releva a circunstância da recorrente ser filiada neste sindicato.
46. A denúncia do CCT do STAD operou já na vigência do Código do Trabalho de 2009.
47. O Acórdão em crise violou entre outras, as disposições constantes dos artigos 501.º e seguintes do Código do Trabalho.

**A Autora, na sua contra-alegação, relativamente ao objeto do processo, concluiu:**

[...]

1) Conforme bem decidiu o Tribunal da Relação de ..., não operou a caducidade do CCT da Limpeza, vulgarmente conhecido como CCT do STAD.

2) E não caducou desde logo porquanto:

a) O artigo 501.º do Código do Trabalho de 2009 veio introduzir uma regra nova quanto à caducidade das convenções coletivas de trabalho[2];

b) O artigo 7º, n.º 5, al. b), da Lei 7/2009 (Lei preambular) estabelece que o regime previsto no Código do Trabalho de 2009 não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a prazos de prescrição e de caducidade.

3) E não caducou também por não terem sido, até à data, praticados os procedimentos previstos no Código do Trabalho, pois:

a) Nos termos do artigo 501º, n.º 4 (n.º 6 na redação dada pela Lei 55/2014), do Código do Trabalho, a caducidade opera-se no prazo de 60 (45 na redação atual) dias após comunicação ao Ministério responsável pela área laboral e à outra parte contratante de que não houve acordo no processo negocial;

b) Para que essa caducidade possa produzir os seus efeitos são necessários dois procedimentos, quais sejam:

- A notificação às partes contraentes para que acordem no prazo de 15 dias sobre os efeitos decorrentes da caducidade - artigo 501.º, n.º 5 (n.º 7 na redação atual), do Código do Trabalho;

- Que seja publicado no BTE o aviso contendo a data da cessação da vigência da convenção coletiva - artigo 502.º, n.º 4 (n.º 6 na redação atual), do Código do Trabalho.

4) Sem que seja cumprida a tramitação referida na alínea b) do artigo anterior a caducidade não pode pura e simplesmente produzir efeitos pois não foram as partes notificadas para negociarem os efeitos dessa mesma caducidade, e, quanto à publicação entende-se que a caducidade só pode produzir efeitos após a definição pelo Ministério responsável da data a partir da qual a caducidade produz os seus efeitos e que tal publicação condiciona a produção de efeito da caducidade.

5) Na verdade, o Ministério responsável pela área laboral é a entidade que, em nome do Estado tutela a celebração e eficácia das convenções coletivas por força do previsto no artigo 56.º, n.º 4, da Constituição, função tutelar constitucional que encontra consagração normativa no Código do Trabalho no artigo 485.º do Código do Trabalho e no papel que, segundo aquele Código, cabe àquele Ministério no controle da fase negocial das convenções coletivas, na solução de divergências das partes, no depósito das convenções e nos poderes especiais de suprimento da ausência de convenções coletivas.

6) E é no âmbito da atuação tutelar que o artigo 502.º, n.º 4 (n.º 6 na redação

atual), obriga à publicação no BTE dos avisos de cessação de vigência de convenções coletivas, contendo esses avisos a data dessa cessação de vigência, o que necessariamente obriga a que o Ministério em causa não só verifique a existência dos pressupostos determinantes da cessação de vigência mas também à verificação da data em que a mesma ocorreu;

7) Acresce que, a revisão constitucional de 1989, veio introduzir uma alteração significativa no artigo 268.º da Constituição ao estabelecer que os atos administrativos estão sujeitos a notificação aos interessados nos termos previstos na lei, ou seja, desde que a lei estabeleça a necessidade de publicação de determinado ato, só através dessa publicação o ato será válido e produzirá os seus efeitos.

8) Na sentença recorrida a defesa da caducidade do CCT em causa é sustentada com os seguintes argumentos:

a. A norma do artigo 7.º, n.ºs 1 e 5, ai. b), da Lei 7/2009 não seria impeditiva da aplicação do artigo 501.º do Código do Trabalho, na redação original, porquanto, nos termos do artigo 12.º, n.ºs 1 e 2 do Código Civil, a lei só dispõe para o futuro não se aplicando aos factos já executados antes da entrada em vigor da Lei Nova, mas tratando-se de relações jurídicas duradouras e que perduravam para além da entrada em vigor da Lei Nova, esta era aplicável aos atos e factos praticados no domínio da aplicação da Lei Nova, regra aplicável também aos IRCT;

b. E ainda que assim se não entendesse sempre o CCT em análise caducaria face ao regime especial de sobrevigência e caducidade constante do artigo 10.º da Lei 7/2009.

9) Vejamos estas duas questões começando pela análise da segunda, ou seja o regime especial da sobrevigência e caducidade constante do artigo 10.º da Lei 7/2009, que aprovou a versão do Código do Trabalho de 2009, norma que contempla as situações especiais das convenções coletivas que continham uma cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção da sua substituição por outra regulamentação coletiva de trabalho - ver n.º 1, do citado artigo 10.º - situação que é claramente a do CT em análise que no n.º 3 da sua cláusula 2ª prevê que o CCT vigore pelo prazo de 12 meses mas que se mantenha em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

10) Uma conclusão desde logo se impõe e ela é a de que por força do artigo 7.º, n.ºs 1 e 5, ai. b), da Lei 7/2009, não é aplicável o artigo 501.º, do Código do Trabalho de 2009, às convenções coletivas celebradas antes da entrada em vigor deste Código, ao invés do decidido na sentença recorrida, mas antes se aplica o artigo 10.º da Lei 7/2009, agora em análise.

11) E a primeira situação especial de sobrevigência e caducidade ocorre, nos

termos previstos no n.º 2, do artigo 10.º citado, onde se deixa consignado que a convenção coletiva caduca na data de entrada em vigor do Código de Trabalho de 2009, ou seja em 17 de Fevereiro de 2009, se nessa data ocorrerem os seguintes pressupostos:

- a) A última publicação integral da convenção coletiva tenha entrado em vigor há pelo menos seis anos e meio, incluindo o tempo decorrido após a denúncia;
- b) A convenção tenha sido denunciada validamente na pendência do Código do Trabalho (necessariamente o de 2003);
- c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses após a denúncia;
- d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

12) Todos estes pressupostos são de aplicação cumulativa uma vez que o legislador não só não clarificou que bastava a verificação de qualquer um deles e antes no n.º 3 do mesmo artigo claramente exige a verificação de "**todos**" eles.

13) No caso do CCT em apreciação, a sua última publicação integral ocorreu no BTE n.º 12, de 29 de Março de 2004, e, por essa razão, à data da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, a convenção vigorava há menos de cinco anos, não ocorrendo pois o pressuposto previsto na alínea a) atrás mencionada, não sendo pois aplicável ao CCT em apreciação o regime especial de sobrevivência e caducidade previsto no n.º 2 do citado artigo 10.º.

14) Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo 10.º, poderia ainda ocorrer o regime especial de sobrevivência e caducidade desde que, "**verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia**".

15) Esta redação é confusa por não se perceber a que todos os outros factos se queria referir o legislador, mas não parece que se queira referir à data da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, uma vez que essa previsão constava já do n.º 2 do mesmo artigo 10.º, o que é corroborado pelo facto de desse decurso de 18 meses após a denúncia, ser um dos pressupostos de aplicabilidade desse n.º 2;

16) Parece que a interpretação mais harmónica seria de excluir da expressão todos os outros factos o corpo do n.º 2 e entendendo-se que o legislador se queria referir apenas aos pressupostos constantes desse n.º 2, e, assim sendo a convenção caducaria se:

- a) A última publicação integral da convenção coletiva tenha entrado em vigor há pelo menos seis anos e meio, incluindo o tempo decorrido após a denúncia;
- b) A convenção tenha sido denunciada validamente na pendência do Código do Trabalho;
- c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses após a denúncia;
- d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

17) A ser válida esta última interpretação teríamos que ponderar o seguinte:

- a) O CCT em questão foi denunciado pela Associação patronal em Novembro de 2010, operando a denúncia os seus efeitos na data da sua receção pelo STAD em 3 de Dezembro de 2010;
- b) Em 3 de Dezembro de 2010 o CCT em apreciação vigorava há mais de seis anos e meio;
- c) Não tendo havido acordo nas negociações do CCT os 18 meses após a denúncia ocorreram em 3 de Junho de 2012;
- d) Não houve revisão da convenção após a denúncia;

18) A luz desta última interpretação (que não é líquida) poderia concluir-se que o CCT caducava em 4 de Junho de 2012 por aplicação do n.º 3 do citado artigo 10.º, da Lei 7/2009 não havendo que ser sequer efetuada a comunicação da falta de acordo ao Ministério responsável já que as regras da caducidade das convenções coletivas vigentes à data de entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, estavam expressamente excluídas da aplicabilidade do artigo 501.º do Código do Trabalho por força dos artigos 7.º, nºs 1 e 5, al. b), e 10.º, da Lei 7/2009.

19) Entende-se que não é no entanto a solução correta, por duas ordens de razões, quais sejam:

- a. A falta de publicação do aviso de ter ocorrido a caducidade;
- b. A inconstitucionalidade das normas que estabelecem a caducidade de relações contratuais celebradas antes da sua entrada em vigor.

20) Viu-se já que a caducidade das convenções coletivas dependia da sua publicitação através de aviso, regra que o artigo 10.º, n.º 5, da Lei 7/2009, também impõe, e sucede que a Associação empresarial outorgante do CCT em questão requereu de facto a declaração de caducidade da mesmo em 13 de Julho de 2012, fazendo-o impropriamente nos termos do artigo 501.º, n.º 4, do Código do Trabalho (quando o deveria ter feito ao abrigo do artigo 10.º, n.º 5, al b), da Lei 7/2009).

21) Mas essa pretendida caducidade foi indeferida, conforme comunicação da DGERT àquela Associação, indeferimento que não foi impugnado e se consolidou na ordem jurídica em termos irremediáveis após o decurso do prazo previsto no artigo 58.º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos, ficando deste modo a questão da caducidade irremediavelmente resolvida quer o ato administrativo que a indeferiu tenha decidido bem ou mal essa questão.

22) Quanto à inconstitucionalidade ela passa pela interpretação do artigo 12.º do Código Civil e pelos efeitos produzidos pela Lei Nova nas relações constituídas antes da sua entrada em vigor, questão largamente tratada por Baptista Machado, na sua obra "**Introdução ao Direito e ao Discurso**

**Legitimador**", onde equaciona a aplicação da Lei Nova face ao princípio da não retroatividade, à oposição do "**estatuto do contrato**" e o conflito entre a "**ordem pública económica de proteção**" e a "**ordem pública económica de direção**", defendendo este Autor que do citado artigo 12º do Código Civil, decorre que a Lei Nova só poderá, sem retroatividade, reger os efeitos futuros dos contratos em curso quando tais efeitos possam ser dissociados do facto da conclusão do contrato.

23) Interpretação que está longe da conceção simplista de que a Lei Nova não poderá afetar os factos emergentes de um contrato já ocorridos validamente e plenamente executados no domínio da Lei Antiga, mas que a Lei Nova seria já aplicável aos factos desse contrato que viessem a ocorrer a partir da sua entrada em vigor.

24) E a questão resolve-se afinal na solução que for dada numa situação conflitual onde colidam regras da ordem pública económica de proteção (destinada à defesa dos direitos das pessoas ou à tutela das categorias sociais "**mais fracas**") com as regras da ordem pública económica de direção (contendo medidas de dirigismo económico destinadas a modificar a estrutura ou conjuntura económica), sendo que no nosso ordenamento constitucional claramente se pretendeu privilegiar a ordem pública económica de proteção como manifestamente decorre do artigo 9º, alínea d), da Constituição.

25) A tarefa do Estado de promover a igualdade real entre os portugueses, prevista no normativo constitucional citado, realiza-se também através da atribuição aos Sindicatos do direito de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nomeadamente através do exercício do direito de contratação coletiva, Direito garantido nos termos do princípio da não retroatividade das normas que consagram direitos, liberdades e garantias que consta do artigo 18.º, n.º 3, da Constituição.

26) No caso do CCT em questão nos autos estamos perante uma Cláusula 2ª, que, no interesse de ambas as partes que celebraram o contrato pretenderam que o mesmo se mantivesse em vigor enquanto não fosse substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva.

27) Pretender que uma Lei Nova revogasse tal estipulação contratual e determinasse a caducidade do CCT, seria uma medida que se traduziria numa mudança de regulação pela Lei Nova, que implicava uma alteração inadmissível, intolerável e arbitrária nas relações e situações já anteriormente constituídas, alteração com a qual os cidadãos e a comunidade não poderiam contar, expectantes que estavam, razoável e fundamentamente, na manutenção do ordenamento jurídico que regia a constituição daquelas relações e situações.

28) Em tais casos, a lei viola aquele mínimo de certeza e segurança que as pessoas devem poder depositar na ordem jurídica de um Estado de direito,

impondo-se, então, a intervenção do princípio da proteção da confiança e segurança jurídica que está implicado pelo princípio do Estado de direito democrático, por forma que a nova lei não vá, de forma acentuadamente arbitrária ou intolerável, desrespeitar os mínimos de certeza e segurança, que todos têm de respeitar", como claramente se estatuiu nos Acórdãos do Tribunal Constitucional, de 27/6/2001 e de 29/6/2010.

29) Mostrando-se violado o princípio da confiança dos cidadãos no Estado de Direito Democrático, que decorre do artigo 2.º, da Constituição, sendo claramente inconstitucional o artigo 10.º da Lei 7/2009 e não podendo pois o CCT caducar em razão de tal normativo, estando pois em vigor o CCT do STAD.

30) Adiantar-se-á, no entanto, que, referindo-se a norma em questão à manutenção de direitos decorrentes de convenção coletiva "**após**" a sua caducidade ter ocorrido "até entrada em vigor de nova convenção", nunca seria uma "**nova convenção**" uma Portaria de Extensão publicada mais de dois anos antes de ter ocorrido a caducidade do CCT.

**Neste Supremo Tribunal, a Ex.ª Sr.ª Procuradora-Geral Adjunta, nos termos do artigo 87º, n.º 3, do CPT, emitiu douto parecer no sentido de ser negada a revista, em consonância, aliás, com o entendimento deste Supremo Tribunal de Justiça em caso idêntico, perfilhado no recente acórdão de 13.10.2016, Processo n.º 8308/14.1T8LSB.L1.S1.**

Notificado esse parecer às partes, mereceu resposta de ambas no sentido de reafirmarem as suas posições.

### III

**3.** Os presentes autos foram instaurados em 4 de novembro de 2014 e o acórdão recorrido foi proferido em 15 de junho de 2016.

Nessa medida, **é aqui aplicável:**

§ O Código de Processo Civil (CPC), anexo e aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho;

§ O Código de Processo do Trabalho (CPT) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, e alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 323/2001, de 17 de dezembro, 38/2003, de 8 de março (retificado pela Declaração de Retificação n.º 5-C/2003, de 30 de abril), 295/2009, de 13 de outubro (retificado pela Declaração de Retificação n.º 86/2009, de 23 de novembro), que o republicou e pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

No caso, **as questões a resolver são as seguintes:**

**I. Se ocorreu a caducidade do CCT celebrado** entre a “CC” [agora “CC”] e o “STAD” [doravante CCT/STAD] cujo texto integral e consolidado, resultante da sua última alteração, foi republicado no BTE n.º 12, de 29 de março de 2004, e, em caso afirmativo, **qual a sua data;**

**II. No caso de ter caducado o CCT/STAD, se se aplica ao trabalho noturno prestado pela Autora, desde novembro de 2012, a CCT celebrada entre a CC e a FETESE** [doravante CCT/TETESE], publicada no BTE n.º 15/2008, de 24 de dezembro, **tornada extensível a todo o setor pela Portaria de Extensão n.º 1519/2008, de 24 de dezembro;**

**III. Se a aplicação do clausulado no CCT/STAD, relativo ao pagamento do trabalho noturno prestado pela Autora, viola o princípio da igualdade.**

Cumpra, pois, julgar o objeto do recurso interposto.

#### **IV**

##### **1. O tribunal recorrido deu como provados os seguintes factos:**

**1)** A Ré, **BB, SA**, é uma empresa que se dedica à prestação de serviços de limpeza.

**2)** A Autora, **AA**, trabalha sob ordens, direção e fiscalização da Ré há cerca de 10 anos.

**3)** A Autora é associada do Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD).

**4)** A Autora detém a categoria profissional de empregada de limpeza.

**5)** A autora desempenha as funções para as quais foi contratada no cliente da Ré, Metropolitano de Lisboa.

**6)** O horário de trabalho Autora é de Segunda a Sábado das 21:30 horas às 01:30 horas.

**7)** A Ré paga mensalmente à Autora o salário base de € 291,00, acrescido de € 72,75 de trabalho noturno pago a 25%.

**8)** Até Outubro de 2012, a Ré pagava mensalmente à Autora o acréscimo remuneratório de 30% e 50% de trabalho noturno.

**9)** Sem que tenha havido qualquer diminuição do número de horas de trabalho, a Ré, em Novembro de 2012, passou a pagar à Autora, a título de acréscimo pela prestação do trabalho noturno, a quantia de € 72,75, e não

tendo pago o acréscimo remuneratório com o subsídio de Natal.

**10)** A Ré decidiu, unilateralmente, reduzir o pagamento do acréscimo do trabalho noturno de 30% e 50% para 25%.

**11)** Em 14 de Setembro de 2012, foi entregue um requerimento dirigido ao Exmo. Senhor Ministro da Economia e do Emprego, requerendo, ao abrigo do artigo 509.º, do Código do Trabalho, despacho determinando a arbitragem para solução das divergências.

**12)** Tal requerimento, até à presente data, não obteve qualquer resposta por parte da Entidade Competente.

**13)** A Autora recebeu a título de acréscimo pela prestação do trabalho noturno, a quantia mensal de € 72,75, correspondente a 25 % nos meses constantes do quadro inserto no artigo 47º da petição inicial.

**14)** Nos anos de 2012 e 2013 a Ré pagou à Autora os montantes de € 282,60 e de € 282, 32 respetivamente, a título de subsídio de Natal.

**15)** A Ré é filiada na CC, associação patronal que congrega diversas empresas do sector.

**16)** Esta associação denominava-se, anteriormente, de CC.

**17)** Em Novembro de 2010, a CC remeteu ao STAD, uma comunicação por via da qual procedeu à denúncia do CCT em vigor, cuja cópia consta de fls. 152 dos autos e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

**18)** Esta comunicação foi remetida por correio registado com aviso de receção.

**19)** E foi recebida pelo STAD em 03.12.2010.

**20)** Entre Fevereiro e Abril de 2011 decorreram negociações entre as partes.

**21)** Frustradas as negociações, foi solicitada a intervenção da DGERT.

**22)** E em 01/07/2011 foi encerrada a conciliação por falta de acordo entre as partes.

**23)** Posteriormente foi solicitada mediação e apresentada uma proposta da DGERT, a qual foi rejeitada.

**24)** Em 13/07/2012 a CC comunicou à DGERT e ao STAD que o processo de negociação terminou sem acordo, «para efeitos do disposto no artigo 501º, nº 4 do Código do Trabalho».

**25)** A DGERT rejeitou a publicação do aviso de caducidade do CCT por entender que o artigo 501º, n.º 1 não é aplicável quanto ao caso concreto.

**26)** A Autora apresentou as seguintes faltas ao serviço:

- Fevereiro de 2013: 4 horas de faltas;
- Agosto de 2013: 4 horas de faltas;
- Dezembro de 2013: 2 horas de faltas;
- Fevereiro de 2014: 4 horas de faltas;
- Abril de 2014: 8 horas de faltas;

- Outubro de 2014: 8 horas de faltas;
- Novembro de 2014: 7,70 horas de faltas.

Os factos materiais fixados pelo tribunal recorrido não foram impugnados pelas partes, nem ocorre qualquer das situações referidas no n.º 3, do artigo 682º, do CPC, pelo que será com base neles que se haverão de resolver as questões suscitadas no recurso.

V

**As questões suscitadas nesta revista são iguais às que foram decididas por este Supremo Tribunal no acórdão de 13 de outubro de 2016, Processo n.º 8308/14.1T8LSB.L1.S1, 4ª Secção, cuja doutrina foi, entretanto, reafirmada pelo acórdão de 17 de novembro de 2016, Processo n.º 7388/15.7T8LSB.L1.S1, também desta 4ª Secção, ambos em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [o aqui Relator interveio como 1º Adjunto no primeiro acórdão e como Relator no 2º acórdão].**

~~~~~

Escreveu-se no acórdão de 17 de novembro de 2016, processo n.º 7388/15.7T8LSB.L1.S1:

“[...]

**“A) - Se ocorreu a caducidade do CCT celebrado entre a “CC” [“CC”] e o “STAD” cujo texto integral e consolidado, resultante da sua última alteração, foi republicado no BTE n.º 12, de 29 de março de 2004, e, em caso afirmativo, qual a sua data[3]:**

Diz a ré que **o Contrato Coletivo de Trabalho [CCT] celebrado entre o CC [agora CC] e o STAD caducou [cessou totalmente a sua vigência] em 13 de setembro de 2012** porque foi validamente **denunciado em 03.12.2010.**

Ao tempo da última alteração do CCT/STAD, que levou à republicação integral do seu texto consolidado, no BTE n.º 12, de 29 de março 2014, vigorava o Código do Trabalho de 2003.

***“A disciplina jurídica da caducidade das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) constitui um dos aspetos mais salientes da renovação normativa introduzida pelo Código do Trabalho, possuindo a determinação dos seus efeitos jurídicos repercussões de índole prática dogmática[4]”.***

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho[5] ***“para forçar a revisão das convenções coletivas, foi admitida a denúncia imediata das convenções em vigor e determinada a nulidade das cláusulas das convenções contrárias ao Código do Trabalho, que não viessem a ser substituídas no prazo de um ano sobre a data da entrada em vigor do Código (artigos 13º e 14º da Lei Preambular do CT 2003). Por outro lado, este Código fixou um prazo legal mínimo de vigência da convenção coletiva e instituiu um regime de sobrevigência, mas estabeleceu a regra da caducidade da convenção coletiva findos aqueles prazos, caso não viesse, entretanto a ser substituída por outra convenção (artigos 556º e 557º)”.***

Como se disse, a última republicação integral do seu texto consolidado foi efetuada em 29 de março de 2004 no BTE n.º 12/2004, de 29 de março.

A legislação anterior ao Código do Trabalho de 2003 [CT/2003], aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de dezembro [Lei dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho] - foi revogada expressamente pela Lei preambular ao CT/2003.

Porém, **do ponto de vista sistemático**, o Código de 2003 **incorporou o regime da LRCT** passando a tratar esta matéria em subtítulo próprio da parte dedicada ao Direito Coletivo do Trabalho (artigos 531º a 581º).

No artigo 8º, da mesma lei preambular, quanto à aplicação do Código no tempo determinava que **ficavam sujeitos ao regime do Código do Trabalho os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor**, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento”.

Por seu lado, quanto às Convenções vigentes, o artigo 13º, da mesma Lei Preambular, estipulava que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais vigentes, aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho, **podiam ser denunciados**, com efeitos imediatos, desde que tivesse

decorrido, pelo menos, **um ano após a sua última alteração** ou entrada em vigor.

Relativamente à vigência das CCT, o artigo 556º do CT 2003 dispunha que elas **vigoravam pelo prazo que delas constasse**, prazo esse que não podia ser inferior a um ano, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte.

A respeito da sua sobrevigência, determinava o artigo 557º que, decorrido o prazo nela estipulado para a sua vigência renovava-se nos termos também nela consignados.

Se, porventura, ela fosse omissa quanto à sua renovação, o n.º 2 do mesmo artigo estabelecia um regime supletivo para o efeito.

Consistia ele na sua renovação sucessiva por períodos de um ano e, no caso de ter havido denúncia, a convenção coletiva renovava-se por um período de um ano.

Estando as partes em negociação, renovava-se por novo período de um ano.

Decorridos esses prazos, a convenção coletiva mantinha-se ainda em vigor, desde que se tivesse iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respetivo procedimento.

Todavia, a sua vigência, neste caso, não podia durar mais de seis meses, exceto se já se tivesse iniciado a arbitragem, pois, aqui, a convenção coletiva mantinha os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

Decorrida a sobrevigência prevista na Convenção ou decorrida a supletiva, a convenção cessava os seus efeitos.

Por fim, a convenção coletiva podia ser denunciada, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que a denúncia fosse acompanhada de uma proposta comercial e desde que fosse feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos naquela ou os do regime supletivo.

***“Compulsados todos os prazos supra referidos, as CCT [poderiam], na versão original do CT, e após a sua denúncia, possuir um horizonte de sobrevigência de dois anos e meio a partir do termo da sua própria vigência[6]”.***

Com o CT 2003 pretendia-se dinamizar a negociação coletiva e provocar uma rutura na situação anterior.

Mas como diz Maria do Rosário Palma Ramalho[7] ***“[e]ste sistema acabou, todavia, por não atingir os resultados desejados; a grande maioria das convenções não foi substituída por novas convenções e nas novas convenções disseminou-se a prática de consagrar cláusulas de renovação automática das mesmas, que afastavam a caducidade no final dos prazos de vigência ou de sobrevigência previstos na lei.***

***Aliás, as dificuldades desta matéria na prática determinaram a alteração do artigo 557º, logo na primeira revisão do Código do trabalho de 2003, feita pela Lei n.º 9/2003, de 20 de março”.***

Com esta alteração **pretendeu-se evitar a caducidade da convenção pelo simples decurso dos prazos** de vigência e de sobrevigência e desde que estivesse em curso o prazo de revisão e salvaguardou-se, mesmo após a caducidade, alguns direitos dos trabalhadores, ou seja salvaguardou-se os efeitos da convenção definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita à retribuição, à categoria do trabalhador e respetiva definição e, ainda, à duração do tempo de trabalho.

É o que resulta da norma transitória do seu artigo 4º que estabelecia que a eficácia derogatória da denúncia prevista no artigo 13º da lei preambular do Código do Trabalho de 2003 cessava, **para os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ainda não denunciados**, seis meses após a sua entrada em vigor, o que aconteceu em 25 de março de 2003.

Como dizem Benjamim Mendes e Nuno Aureliano, ***“[...] o n.º 1, do artigo 4º, da Lei n.º 9/2006, consagrou um limite temporal de seis meses para a denúncia das CCT realizada ao abrigo do disposto no artigo 13º, da Lei n.º 99/2003, fixando como limite à inobservância dos termos de vigência individualmente estabelecidos em cada CCT a data de 25 de Setembro de 2006. Sendo clarividente a intenção legislativa no sentido de mitigar as possibilidades e os efeitos da denúncia e caducidade das CCT[8]”.***

Tendo em conta o regime da vigência, sobrevigência, denúncia e caducidade das convenções coletivas de trabalho, decorrente do CT 2003 e da sua alteração pela Lei n.º 9/2006, **analisemos o caso concreto**, ou seja vejamos se o CCT/STAD ainda se mantém em vigor.

Consta da sua cláusula 2ª, n.º 3, que o **período da sua vigência era de 12 meses, mantendo-se, no entanto em vigor, até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.**

Ora, tendo a última publicação integral do seu texto consolidado ocorrido no BTE n.º 12, de 29 de março de 2004, verifica-se que já o foi **depois da entrada em vigor do CT/2003** e que o foi **antes do início da vigência da Lei n.º 9/2006** ocorrida em 25 de março de 2006.

Acontece que o artigo 4º, da Lei n.º 9/2006, **fez cessar** a eficácia derogatória prevista no artigo 13º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Como o CCT/STAD não foi denunciado nos seis meses posteriores àquela data, ou seja até 25 de maio de 2006, cessou, nessa data, a eficácia derogatória prevista no artigo 13º, quanto a ele.

Resulta do exposto que o CCT/STAD passou incólume pelos regimes transitório e definitivo do Código do Trabalho de 2003, **defrontando-se então e apenas com o atual Código do Trabalho de 2009 e com as referidas regras transitórias e definitivas relativas à sua denúncia e caducidade**, em termos inovatórios (designadamente, no que concerne às convenções coletivas com cláusulas de renovação automática e de cessação apenas por via da sua substituição por um novo CCT).

Ora, o Código do Trabalho de 2009 foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, revogando conseqüentemente o anterior e a sua regulamentação.

Relativamente à sua **aplicação no tempo**, o artigo 7º da lei preambular dispõe que ficam sujeitos ao seu regime **os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009**, em 17 de fevereiro de 2009, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

No artigo 10º, da mesma lei preambular, instituiu-se um regime específico e transitório de caducidade de convenção coletiva **da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, de acordo com os números seguintes**, como sucede no caso em causa [consta na sua cláusula 2ª, n.º 3, que o período da sua vigência era de 12 meses, mantendo-se, no entanto em vigor, até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho].

Com efeito, no artigo 10º, n.º 2, da lei preambular, determina-se que a convenção coletiva caduca na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, ou seja, desde 17 de fevereiro de 2009, verificados que sejam os seguintes factos:

- a) **A última publicação integral da convenção** que contenha a cláusula referida no n.º 1 **tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio**, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;
- b) **A convenção tenha sido denunciada validamente** na vigência do Código do Trabalho;
- c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
- d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

Acontece que **a última publicação integral do CCT/STAD** [que contém uma cláusula que faz depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento e regulamentação coletiva de trabalho (cláusula 2ª, n.º 3)] ocorreu em 29 de março de 2004.

Assim, quando entrou em vigor o CT de 2009 **ainda não havia decorrido o prazo de, pelo menos, seis anos e meio.**

Na verdade, havia apenas decorrido 4 anos, 10 meses e 28 dias.

Igualmente, nessa data, **o mesmo ainda não havia sido denunciado.**

Deste modo, o CCT/STAD não caducou ao abrigo deste regime específico e transitório porque tendo ele entrado em vigor a 17 de fevereiro de 2009 e tendo a última republicação integral daquele ocorrido em 29 de março de 2004, nessa data não tinha ainda decorrido o prazo de 6 anos e meio.

Também, o CCT celebrado entre a CC com o STAD **ainda não tinha sido denunciado dado que o foi apenas em 03.12.2010,** data em que este recebeu a carta remetida por aquela, com a comunicação da denúncia por ela efetuada.

Não lhe são, pois, aplicáveis estas alterações.

Nesta conformidade, afastada que está a possibilidade de se concluir pela caducidade do CCT/STAD à luz do regime específico e transitório, **resta saber se é no artigo 501º, do CT, que se encontra o regime jurídico do efeito extintivo da denúncia do CCT efetuada pela recorrente.**

Diz a recorrente que o 501º do CT de 2009 e o artigo 10º da Lei n.º 7/2009 têm de ser interpretados com a mesma lógica e com coerência, devendo ser ambos aplicados às convenções que já tinham sido publicadas, à data de entrada em vigor da referida Lei.

Mais refere que a cláusula 2ª, n.º 3 do CCT do STAD prevê que esta se mantenha em vigor enquanto não for substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mas que a referida cláusula caducou, por força do disposto no artigo 501º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, decorridos cinco anos sobre a data da sua última publicação integral (ou seja em 29.03.2009).

Remata dizendo que após esta data, se aplica o regime previsto nos artigos 499º e seguintes do Código, **tendo a convenção sido denunciada validamente em 29/11/2010 e cessada a sobrevigência em 13/09/2012.**

Não tem razão

Nos termos do artigo 501º, n.º 1, do CT/2009, na sua redação originária, as CCT que tenham uma cláusula que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, **caducam passados 5 anos sobre um dos factos indicados na suas três alíneas** ou seja **sobre a última publicação integral da convenção** (a) sobre a denúncia da convenção (b) ou sobre a apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula (c).

Mas como diz Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>[9]</sup> ***“este regime de caducidade [o do artigo 501º do CT 2009], que é uma novidade do atual Código do Trabalho, pretende obstar à vigência de convenções coletivas para além dos limites razoáveis (neste caso, o limite de [cinco] anos) favorecendo a renovação cíclica da contratação coletiva”.***

Estamos, pois, perante uma situação de aplicação da lei no tempo.

Relativamente à **aplicação no tempo** do CT 2009, o artigo 7º da lei preambular dispõe que ficam sujeitos ao seu regime **os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009**, em 17 de fevereiro de 2009, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

A este respeito, e em casos muito semelhantes [aplicação no tempo do artigo 501.º do CT de 2009], já se pronunciaram, nomeadamente, o Acórdão de [13.10.2016], que subscrevemos como 1.º Adjunto, e o Acórdão de 22.04.2015 [Processo n.º 1220/13.3TTPRT.S1 - Relator Pinto Hespanhol - [www.itij.pt](http://www.itij.pt)] ambos desta Secção Social e Supremo Tribunal de Justiça.

No primeiro decidiu-se que a norma do artigo 501.º, do CT 2009, **ao estabelecer a caducidade pelo mero decurso do tempo, é inovadora**, pelo que, nos termos do artigo 12.º, n.º 1, do CC, só dispõe para o futuro.

No segundo entendeu-se que **o artigo 501.º do Código do Trabalho de 2009 dispondo sobre os efeitos emergentes dos factos que enuncia, só se aplica aos factos ocorridos depois da sua entrada em vigor**, sendo que o novo regime de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva aí consagrado não abstrai do facto (denúncia) que determina a cessação dos seus efeitos, daí que se configure um caso de sobrevivência da lei antiga.

Ainda, em relação à aplicação das leis no tempo, refere-se no Acórdão de 22.04.2015 *“que rege o artigo 12.º do Código Civil, segundo o qual **«[a] lei só dispõe para o futuro»** (n.º 1), sendo que, **«[q]uando a lei dispõe sobre a validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, entende-se, em caso de dúvida, que só visa os factos novos; mas, quando dispuser diretamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem, entender-se-á que a lei abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor»** (n.º 2).*

[...]

*Em conformidade, para que a lei nova seja imediatamente aplicável a uma concreta situação jurídica é necessário que aquela disponha diretamente sobre o conteúdo dessa situação jurídica, mas abstraindo do seu título constitutivo; ao invés, **verifica-se um caso de sobrevivência da lei antiga sempre que a lei nova se refira às condições de validade de um ato jurídico ou ao conteúdo de situações jurídicas indissociáveis do seu título constitutivo.**”*

Como já se disse o artigo 501.º do Código do Trabalho de 2009 [redação primitiva] dispõe sobre os efeitos (sobrevivência e caducidade de convenção coletiva) emergentes dos factos que discrimina, **pelo que só se aplica aos factos ocorridos depois da sua entrada em vigor.**

Acresce que o novo regime de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, ao contrário do anterior, determina que, **sendo o CCT denunciado e gorando-se o processo negocial desencadeado**, caduca de imediato o mesmo.

No regime anterior, **se o processo negocial se frustrasse subsistia o instrumento de regulamentação coletiva denunciado**.

Trata-se, pois, de uma **norma inovadora** [a do artigo 501º] por, até então, não haver norma de teor idêntico, ou seja que estabelecesse a caducidade de CCT pelo decurso do tempo.

Assim, apenas dispõe ela para o futuro, só sendo, também, aplicável aos factos ocorridos após a sua entrada em vigor, nos termos do artigo 12º, n.º 1, do CC.

O que vale dizer que, não sendo aplicáveis ao CCT/STAD quer o regime transitório da lei preambular quer retroativamente o disposto no artigo 501º, do CT 2009, continuou aquele plenamente em vigor por não ter caducado e por não ter sido, até então, denunciado.

Se assim não fosse, não faria qualquer sentido o prazo especificado no artigo 10º, n.º 2, da lei preambular [de 6 anos e meio], porque superior ao prazo fixado no artigo 501º, n.º 1, alínea a), do CT, ou seja, no primeiro caso o CCT caducaria em 29/09/2010 e no segundo caso caducaria em 17/02/2009.

Ora, o cômputo do prazo de 5 anos, para que se verifique a caducidade da cláusula 2ª, n.º 3, do CCT em causa, pelo decurso do tempo, só se pode iniciar em 17 de fevereiro de 2009, data da entrada em vigor do CT 2009.

Deste modo, **a caducidade do CCT/STAD só se verificou validamente em 17 de fevereiro de 2014**, data da ocorrência dos 5 anos fixados no artigo 501º [redação inicial].

Acresce que também **é a partir desta data [17.02.2014], que a denúncia do CCT/STAD efetuada pela CC em 03.12.2010 se tornou válida e eficaz**.

Está provado que em novembro de 2010, a CC remeteu ao STAD, uma comunicação por via da qual procedeu à denúncia do CCT em vigor, que esta comunicação foi remetida por correio registado com aviso de receção e que foi recebida pelo STAD em 03.12.2010.

Mais se encontra provado que entre fevereiro e abril de 2011 decorreram negociações entre as partes, mas que se frustraram, pelo que foi solicitada a intervenção da DGERT.

Provou-se, ainda, que a conciliação foi encerrada por falta de acordo entre as partes, que posteriormente foi solicitada mediação e apresentada uma proposta da DGERT, a qual foi rejeitada, e que em 13/07/2012 a CC comunicou à DGERT e ao STAD que o processo de negociação terminou sem acordo « **para efeitos do disposto no artigo 501º, nº4 do Código do Trabalho**», tendo aquela rejeitado a publicação do aviso de caducidade do CCT por entender que o artigo 501º, nº1 não é aplicável quanto ao caso concreto.

Ora, **todo este processo negocial foi efetuado antes da denúncia se ter tornado válida e eficaz**, ou seja, antes de 17.02.2014, **pelo que os prazos previstos e estabelecidos no artigo 501º, nºs 3 a 5, não são aqui aplicáveis por o procedimento nelas estipulado já ter decorrido, ou seja já se encontrar realizado e fechado.**

Mantendo-se plenamente o CCT/STAD em vigor **deve a Ré pagar ao Autor até essa data**, ou seja, **até 17.02.2014 o trabalho noturno por este prestado de acordo com o convencionado na cláusula 28ª desse CCT.**

Conclui-se, pois, que **a cláusula 2ª, n.º 3, do CCT/STAD** [cláusula que fazia depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho] **caducou em 17.02.2014 pelo decurso do prazo, nos termos do disposto no artigo 501º, n.º 1, alínea a), do CT/2009.**

Consequentemente é também nessa data que a denúncia do CCT/STAD efetuada pela CC se torna válida e eficaz e não em 03/12/2010, como pretende a recorrente.

~~~~~

B) - **Se se aplica ao trabalho noturno prestado pelo Autor**, desde Novembro de 2012, **a CCT celebrada entre a CC e a FETESE**, publicada no BTE n.º 15/2008, de 24 de dezembro, **tornada extensível a todo o setor pela Portaria de Extensão n.º 1519/2008, de 24 de dezembro:**

Já se viu que, tendo o CCT/STAD continuado, ou melhor, mantido em vigor até 17.02.2014, **deve o trabalho noturno prestado pelo Autor até essa data**

**ser pago de acordo com o que nele se encontra estabelecido na cláusula 28ª e não apenas**, como pretende a recorrente, **até Novembro de 2012.**

Também como se viu, todo o procedimento negocial efetuado, e que se frustrou, foi anterior àquela data.

Porque relativos à negociação, já efetuada anteriormente, não são aqui aplicáveis os prazos referidos nos nºs 3 a 5, do artigo 501º.

Ora, tendo caducado o CCT/STAD em 17/02/2014 e não tendo sido celebrada nova convenção, determina o artigo 501º, n.º 6 [\[10\]](#) [redação primitiva], **que até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral** *“[m]antêm-se em vigor os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde”*.

Se a remuneração do trabalho noturno, efetuado pelo Autor, **for tida como retribuição**, para os efeitos do artigo 501º, n.º 6 [redação original], então deve o mesmo ser remunerado **de acordo com o convencionado no CCT/STAD até à entrada em vigor** de uma nova convenção **ou até à existência de decisão arbitral**, como determina o artigo 501º, n.º 6, do CT.

Se assim for, **fica prejudicada a questão de saber se lhe é aplicável, ou não, o CCT celebrado entre a CC e o FETESE** [doravante CCT/FETESE].

Encontra-se provado que o horário de trabalho do Autor é de Segunda a Sábado **das 01:30 horas às 05:30 horas**.

Diz o artigo 223º, do CT, que se considera **trabalho noturno** o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 horas e as 05 horas.

Por sua vez, o CCT/STAD, na sua cláusula 24ª, **considera trabalho noturno “o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte”**.

O artigo 224º, n.º 1, do CT, define **trabalhador noturno** como sendo o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual

correspondente a três horas por dia ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A **retribuição**, de acordo com o disposto no artigo 258º, do CT, “**é a prestação** a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho” (n.º 1), **compreendendo** a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas (n.º 2) e **presumindo-se** “constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador” (n.º 3).

Por sua vez, **o pagamento do trabalho noturno**, segundo o artigo 266º, n.ºs 1 e 2, do CT, **tem um acréscimo** relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, acréscimo este que pode ser substituído, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, “**em redução equivalente do período normal de trabalho**” ou “**em aumento fixo de retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador**”.

Está provado que até Outubro de 2012, a Ré pagava mensalmente ao Autor o **acréscimo remuneratório** de 30% e 50% de trabalho noturno e sem que tenha havido qualquer diminuição do número de horas de trabalho, a Ré, em Novembro de 2012, passou a pagar ao Autor, a título de acréscimo pela prestação do trabalho noturno, a quantia de € 72,75, até Setembro de 2014, de € 75,92 desde Outubro de 2014, e não tendo pago o acréscimo remuneratório com o subsídio de Natal.

Também se provou que a Ré decidiu, unilateralmente, reduzir **o pagamento o acréscimo remuneratório do trabalho noturno** de 30% e 50% para 25%, e que **o horário de trabalho do Autor é de segunda a sábado das 01:30 horas às 05:30 horas** [o que significa que ele presta diariamente trabalho noturno].

De acordo com o disposto no artigo 501º, n.º 6, **o pagamento desse acréscimo tem que lhe ser feito de acordo com o convencionado do CCT/STAD e nas percentagens nele previstas**, pagamento esse que subsistirá **até à entrada em vigor de uma nova convenção ou até à existência de decisão arbitral**.

Do exposto, resulta que **para estes efeitos** [os do artigo 501º, n.º 6], **o acréscimo remuneratório por trabalho noturno, deve ser considerado retribuição**.

Fica, pois, prejudicada a **questão de saber se lhe é aplicável, ou não, o CCT/FETESE.**

~~~~~

C) - **Se a aplicação do clausulado no CCT/STAD, relativo ao pagamento do trabalho noturno prestado pelo Autor, viola o princípio da igualdade:**

Diz o artigo 13º, da CRP, que **todos os cidadãos são iguais perante a lei** [n.º 1] e que **ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território, de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual** [n.º 2].\_\_

Dispõe, por sua vez, o seu artigo 59º, n.º1, alínea a), que **todos os trabalhadores, sem distinção** de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, **têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza, quantidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual.**

Ora, no n.º 1, deste artigo 59º, volta a reafirmar-se, **no que respeita aos direitos dos trabalhadores, o princípio da igualdade**, estabelecido em geral no artigo 13º.

Assim, **deve o artigo 59º, n.º 1, alínea a), ser lido em conjugação com o disposto no artigo 13º**, ambos da CRP.

Por isso, **à luz do princípio constitucional da igualdade, o essencial reside na proibição de diferenciações injustificadas.**

Esta questão [princípio da igualdade - princípio de que para trabalho igual, salário igual] já foi objeto de tratamento quer pelo Tribunal Constitucional quer por este Supremo Tribunal de Justiça, sendo a jurisprudência de ambos coincidente.

No acórdão n.º 294/2014, de 9 de maio[11] consta que o Tribunal Constitucional tem repetidamente afirmado que “ **[o princípio] da igualdade abrange fundamentalmente três dimensões ou vertentes** (cfr. o Acórdão n.º 412/2002):

**«[A] proibição do arbítrio, a proibição de discriminação e a obrigação de diferenciação, significando a primeira, a imposição da igualdade de tratamento para situações iguais e a interdição de tratamento igual para situações manifestamente desiguais (tratar igual o que é igual; tratar diferentemente o que é diferente); a segunda, a ilegitimidade de qualquer diferenciação de tratamento baseada em critérios subjetivos (v.g., ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social) e, a última surge como forma de compensar as desigualdades de oportunidades.»**

Por seu lado, o mesmo Tribunal, no Acórdão n.º 282/2005, de 6 de julho[12] refere que **o princípio da igualdade convoca três dimensões**: “[a)] **a proibição do arbítrio**, consubstanciada na inadmissibilidade de diferenciação de tratamento sem qualquer justificação razoável, apreciada esta de acordo com critérios objetivos de relevância constitucional, e afastando também o tratamento idêntico de situações manifestamente desiguais; (b) **a proibição de discriminação**, impedindo diferenciações de tratamento entre os cidadãos que se baseiem em categorias meramente subjetiva ou em razão dessas categorias; (c) **e a obrigação de diferenciação**, como mecanismo para compensar as desigualdades de oportunidades, que pressupõe a eliminação, pelos poderes públicos, de desigualdades fácticas de natureza social, económica e cultural”.

Do exposto, e da diversa jurisprudência do Tribunal Constitucional, resulta que este tem, constante e reiteradamente, afirmado e ponderado, que **o princípio da igualdade só é violado quando o legislador trate diferentemente situações que são essencialmente iguais, não proibindo diferenciações de tratamento quando estas sejam materialmente fundadas**.

Por outro lado, o mesmo Tribunal também tem entendido que **a proibição do arbítrio exige ainda tratamento diferenciado, mas proporcionado, de situações que, no plano fáctico, surjam como diversas**.

Diz ele que **«[a] igualdade não é, porém, igualitarismo. É, antes, igualdade proporcional. Exige que se tratem por igual as situações substancialmente iguais e que, a situações substancialmente desiguais, se dê tratamento desigual, mas proporcionado: a justiça, como princípio objetivo, «reconduz-se, na sua essência, a uma ideia de igualdade, no sentido de proporcionalidade»[13]**.

Ora, desde que estes limites não sejam violados, o legislador goza de inteira liberdade **para estabelecer tratamentos diferenciados**.

Por fim, o princípio da igualdade, em direito laboral, ou seja no campo laboral não pode, no entanto ser absolutizado, **pois deve ser compatibilizado com o princípio constitucional da filiação sindical**, consagrado no artigo 55º, também da CRP.

Também este Supremo Tribunal de Justiça, através desta Secção Social, já se pronunciou **no sentido de não haver violação do princípio de que para “trabalho igual salário igual”** [artigo 59º, n.º 1, alínea a), da CRP] princípio que se encontra ancorado no princípio mais amplo que é **o princípio da igualdade** [artigo 13º, da CRP], o facto de dois trabalhadores do mesmo sector, com a mesma categoria, funções, produtividade, natureza e qualidade, **aufferem salários desiguais por pertencerem a associações sindicais diferentes que outorgaram CCT diferentes com a empregadora de ambos**.

E não o viola porque **essa desigualdade é objetiva, não é discriminatória e provém de situações que não são essencialmente iguais mas de factos/realidades diferentes** [duas negociações com sindicatos diferentes].

No Acórdão de 14 de março de 2006 [Revista n.º 05S3852 – relator; Bravo Serra – [www.dgsi.pt/](http://www.dgsi.pt/)] refere-se que o artigo 59º, n.º 1, alínea a), da Constituição da República **“[c]omo decorre do apelo à paridade de circunstâncias, mister é que a razão da diferenciação resida, tão só, no facto de o trabalhador não beneficiado pelos aumentos em condições idênticas às desfrutadas por outros não ser associado da organização sindical ou das organizações sindicais que outorgaram o acordo de empresa, ou não ser sindicalizado.”**

**O mesmo consta no Acórdão de 13 de outubro de 2016 que subscrevemos** [*“o pagamento de trabalho noturno de acordo com a estipulado em convenção coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores filiados num determinado sindicato subscritor, em montante superior ao pago a outros trabalhadores filiados noutra sindicato subscritor de outra convenção coletiva de trabalho, não viola, por si só, o princípio constitucional de “para trabalho igual, salário igual”*].

Esta tem sido a jurisprudência constante deste Supremo Tribunal.

Ora, estando constitucionalmente consagrados o princípio da liberdade do trabalhador se sindicalizar e de se inscrever no sindicato que entender [artigo 55º, n.º 2, alínea b), da CRP], isto é, de ser ele próprio a decidir, com plena autonomia, a sindicalizar-se ou não, e o direito de contratação coletiva conferido às associações sindicais [artigo 56º, n.º 3, da CRP] e estando legalmente consagrado o princípio da dupla filiação [artigo 496º, do CT/2009], **conclui-se que não é inconstitucional que dois trabalhadores** [da mesma empresa, no mesmo sector, com categoria e antiguidade iguais e com produção qualitativa e quantitativamente iguais] **filiados em associações sindicais diversas tenham retribuições desiguais se lhes forem aplicáveis CCT diferentes.**

Ou seja se ambas as associações sindicais tiverem negociado e acordado diferentes CCT com a sua empregadora, ou com a associação empregadora na qual se encontre filiada, e se nas respetivas CCT se tiver consagrado retribuições diversas para os trabalhadores seus filiados, apesar de se encontrarem em situação de igualdade com trabalhadores pertencentes à outra associação sindical, não viola o princípio da igualdade.

Do exposto resulta, pois, que só se verifica violação do princípio da igualdade, quando existir arbítrio, subjetividade, diferenciações materialmente infundadas ou sem qualquer fundamento razoável e sem uma justificação objetiva e racional.

O que não se verifica no caso concreto.

Aqui existe **uma diferenciação objetiva**: filiação de dois trabalhadores em associações sindicais diferentes que, por sua vez, celebram, cada uma delas, com a empregadora de ambos convenção coletiva de trabalho diversa.

Conclui-se, deste modo, que tal tratamento diferenciado, quanto à retribuição, segundo a jurisprudência do Tribunal Constitucional e do Supremo Tribunal de Justiça, não violam, antes respeitam, o ***“princípio da igualdade”***.

Improcede, também esta questão”.

~~~~~

Ora, nos três recursos figura como Ré a aqui Ré **“BB, S. A.”**, os recorrentes são todos seus trabalhadores, a matéria de facto é praticamente igual [só difere no que respeita ao horário de trabalho, ao início do contrato, e ao

número de faltas dadas por cada recorrente], o CCT em causa é o mesmo, ou seja o celebrado entre a “CC” e o “STAD”, e as questões jurídicas são exatamente iguais.

Reapreciada a questão, **continua-se a sufragar a fundamentação e a decisão acabadas de transcrever,**

Não se vê, pois, qualquer motivo para as alterar.

~~~~~

**Pelo exposto delibera-se negar a revista e confirmar a sentença recorrida.**

**Custas pela Ré/recorrente.**

Anexa-se o sumário do Acórdão.

~~~~~

Lisboa, 06 dezembro de 2016

João Fernando Ferreira Pinto – Relator

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha

---\*---

**Convenção coletiva de trabalho**

**Caducidade**

**Contagem do prazo de caducidade**

**Norma inovadora**

**Trabalho noturno**

**Princípio da igualdade**

## **SUMÁRIO**

1. Estabelecendo o artigo 7º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o Código do Trabalho por ela aprovado não se aplica nem à validade e nem aos efeitos de factos totalmente passados em data anterior à da sua entrada em vigor, o regime de caducidade e de sobrevigência das convenções coletivas de trabalho à data vigentes e que não preencham os requisitos estabelecidos no artigo 10º, dessa mesma lei, fica sujeito ao regime estabelecido no Código de Trabalho por ela provado, nomeadamente ao do constante no seu artigo 501º.
2. Os requisitos estabelecidos no artigo 10º, n.º 2, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são cumulativos.
3. A norma do artigo 501º, do Código do Trabalho de 2009, ao dispor sobre os efeitos emergentes dos factos que enuncia, é uma norma inovadora, pelo que, nos termos do artigo 12º, n.º 2, do Código Civil, só pode aplicar-se aos factos ocorridos depois da sua entrada em vigor.
4. O prazo de 5 anos previsto no n.º 1, do artigo 501º, do Código do Trabalho de 2009, na redação original, apenas se inicia com a sua entrada em vigor, ou seja em 17 de fevereiro de 2009.
5. Caducado a convenção coletiva de trabalho, a eficácia do princípio da filiação consagrado no artigo 496º, n.º 1, do Código do Trabalho, mantém-se nos termos preconizados no n.º 6, do artigo 501º, na redação inicial, nomeadamente no que respeita ao pagamento do trabalho noturno, pelo que os trabalhadores por aquela abrangidos não passam, ainda que ao abrigo de Portaria de Extensão, a ficar sujeitos e obrigados a convenção coletiva celebrada por associação sindical em que não estão filiados.
6. O pagamento de trabalho noturno de acordo com o estipulado na convenção coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, em montante superior ao que é pago a outros trabalhadores da mesma empregadora mas filiados noutra associação subscritor de uma outra convenção coletiva de trabalho, não viola, por si só, o princípio constitucional da igualdade.

Lisboa, 06 de dezembro de 2016

(Ferreira Pinto - Relator)

(Pinto Hespanhol)

(Gonçalves Rocha)

---

[1] - N.º 001/2016 (FP) PH / GR

[2] - Ver Acórdão do STJ, de 22-04-2015, in: www.dgsi.pt

***"(...) O artigo 501º do Código do Trabalho de 2009 dispõe sobre os efeitos emergentes dos factos que enuncia, pelo que só se aplica aos ocorridos depois da sua entrada em vigor, sendo que o novo regime de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva aí consagrado não abstrai do facto (denúncia) que determina a cessação dos seus efeitos, daí que se configure um caso de sobrevivência da lei antiga.***

***[...]***

***O artigo 501.n.º 1, do C. Trabalho/09 é manifestamente uma norma inovadora e não interpretativa na medida em que constitui uma derrogação da autonomia privada no que respeita ao regime de vigência da convenção coletiva.***

***[...]***

***Por conseguinte estamos perante uma norma que dispõe sobre os efeitos (caducidade) dos mencionados factos, pelo que só se aplica aos ocorridos depois da sua entrada em vigor.***

***[...]***

***Mesmo que assim não se entendesse, parece evidente que este novo regime de caducidade desta cláusula de vigência da convenção não abstrai do facto (denúncia) que determina a cessação dos seus efeitos. Na verdade, afirma claramente Romano Martinez (-) que "(...) tendo em conta a doutrina do facto passado [...] a lei antiga mantém a sua aplicação (sobrevivência) ao conteúdo de situações jurídicas que não abstraem dos factos que lhe deram origem (artigo 12, n.º 2, do CC); ora a caducidade da convenção coletiva deriva (diretamente) da denúncia, pelo que não abstrai do facto que lhe deu origem."***

**[3] . O aqui Relator, na qualidade de 1º Adjunto subscreveu o acórdão proferido em 13.10.2016, processo n.º 8308/14.1TBLSB.L1.S1 - 4ª Secção, que seguiremos muito de perto por as questões serem as mesmas e a empregadora ser também "BB, "S. A.".**

**[4] - Notas sobre os efeitos jurídicos da caducidade das Convenções Coletivas de Trabalho, Benjamim Mendes/ Nuno Aureliano, Revista de Direito e de Estudos Sociais. Julho-Dezembro de 2007, Ano XLVIII (XXI da 2ª Série), n.ºs**

3-4 Almedina, páginas 37/38.

[5] - Tratado de Direito de Trabalho, Parte III - Situações Laborais Coletivas, 2ª edição, 2015, páginas 315/316.

[6] - Artigo citado, página 60.

[7] - Obra citada, páginas 204 a 205.

[8] - Artigo citado, páginas 70/71.

[9] - Obra citada, páginas 204 a 205.

[10] - Código do Trabalho, anotado, de Pedro Romano Martinez e Outros, 2016 - 10ª edição, página 1060 - Em idêntico sentido em anotação ao artigo 501, n.º 8 [equivalente ao n.º 6, da redação aqui aplicável], refere Luís Gonçalves da Silva que após a caducidade da cláusula referida [no caso, cláusula 2ª, n.º 3], e até à entrada em vigor de novo instrumento (convenção ou decisão arbitral), o legislador ao referir-se à manutenção dos efeitos acordados ou já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho, **“numa deficiente técnica jurídica”**, pretendeu dizer, em termos sumários, o seguinte: **“decorridos os períodos acima citados (n.ºs 3 a 6), a convenção deixa de produzir efeitos, passando a reger as situações laborais em causa o (novo) acordo celebrado, no caso de não haver (novo) acordo, então mantêm-se o regime convencional relativamente às matérias referidas (n.º 8, in fine).”**

[11] - Proferido no processo n.º 1203/013 e publicado no DR, IIª Série, n.º 89, de 09.05.2014, página 12118.

[12] - Proferido no Processo n.º 1057/2004 e publicado no DR, de 6 de julho de 2003, IIª Série n.º 128, páginas 5845/9848.

[13] - Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 39/88.