

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 1916/16.8T8FAR.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA

Sessão: 13 Dezembro 2018

Votação: UNANIMIDADE

Decisão: CONFIRMADA

SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

TRABALHO EM DIA FERIADO

RETRIBUIÇÃO

Sumário

I – Encontrando-se convencionado entre as partes que o trabalhador apenas terá direito ao subsídio de alimentação por cada dia efectivo de trabalho, atento o disposto no art. 197.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nos dias em que o trabalhador esteja em acção de formação terá direito ao subsídio de alimentação se alegar, e provar, que tal acção ocorreu no seu local de trabalho e que durante a mesma chegou a exercer actividade profissional ou manteve-se na disponibilidade do empregador, podendo ser chamado para a exercer a qualquer momento.

II – Diferentemente do que acontece com os trabalhadores de empresas de laboração não contínua, os trabalhadores que celebram contratos de trabalho com empresas de laboração contínua têm conhecimento, desde logo, que, em regra, o seu horário de trabalho será organizado por turnos e incluirá, regularmente, domingos e feriados.

III – É nessa diferenciação de horário de trabalho que reside a divergência no regime de pagamento dos dias feriados entre trabalhadores de empresas de laboração não contínua e trabalhadores de empresas de laboração contínua.

IV – Essa diferenciação de regime não viola o princípio da igualdade, uma vez que estamos perante situações diversas que implicam distinto tratamento.
(Sumário da relatora)

Texto Integral

Proc. n.º 1916/16.8T8FAR.E1

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora^[1]



Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I - Relatório

BB (A.), patrocinado pelo Ministério Público, intentou a presente acção declarativa sob a forma de processo comum, contra “**CC, Lda.**” (R.), pedindo que esta fosse condenada a pagar-lhe a quantia global de €13.980,94 - a título de subsídios de função, horas de formação contínua, subsídios de alimentação na formação específica, prémios de assiduidade/desempenho e remunerações de feriados -, acrescida de juros de mora legais, vencidos e vincendos.

Alegou, em súmula, e no que ao presente recurso interessa, que o A. celebrou com a R., em 14-05-2008, um contrato de trabalho, para o exercício das funções profissionais de vigilante aeroportuário no aeroporto de Faro.

Mais alegou que a formação específica consistia numa obrigação legal, regulamentar e contratual, que a concessionária dos aeroportos impunha à R., pelo que os tempos de frequência dessa formação por parte dos trabalhadores constituem tempo de trabalho efectivo, nos termos do art. 131.º do Código do Trabalho, sendo devido, nos dias de formação, o pagamento do subsídio de alimentação, que estava fixado em €5,69 dia.

Alegou igualmente que tendo o A. tido formação profissional específica num total de 20,5 dias, a R. deve ao A., a título de subsídio de alimentação não pago em dia de formação específica, o montante de €116,65.

Argumentou ainda que a R., ao integrar a AES, aplica-se ao contrato de trabalho celebrado entre o A. e a R., os CTT celebrados entre a AES e o STAD, publicados no BTE n.º 4/93 de 29-01, BTE n.º 2/2003 de 15-01, BTE n.º 26/2004 de 15-07, BTE n.º 10/2006, de 15-03, actualizado nos BTE n.º 6/2008 de 15-02 e n.º 10/2009 de 15-03, e BTE n.º 17/2011 de 08-05, e Portaria de Extensão n.º 131/2012 de 07-05.

Argumentou também que a R. é uma empresa legalmente dispensada de suspender a sua actividade nos dias feriados, que o art. 259.º do Código do Trabalho previa que o trabalho prestado em dia feriado fosse remunerado pelo dobro da remuneração devida por dia normal de trabalho, o art. 269.º do Código do Trabalho veio determinar que esse acréscimo remuneratório fosse de 50% sobre a remuneração normal, e que o Código do Trabalho de 2003 e o actual permitiam e permitem a aplicação preferencial das normas constantes em CCT, principalmente se instituírem um regime mais favorável ao trabalhador, sendo que o CTT publicado no BTE n.º 26/2004 de 15-07, com última actualização publicada no BTE n.º 17/2011, de 08-05, prevê que o trabalho prestado em dia feriado seja remunerado com um acréscimo de 200% sobre a remuneração normalmente devida e um dia de descanso compensatório ou pagamento de acréscimo remuneratório a 100% pelo dia

que seria de descanso e foi trabalhado.

Igualmente argumentou que sendo este último o regime mais favorável, aplica-se ao A. que, por nunca a R. lhe ter concedido dias de descanso complementar aos feriados que trabalhou, tem direito a um acréscimo remuneratório, por cada feriado trabalhado, de 300% sobre a remuneração normal, com exceção no período entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Julho de 2014, em que a remuneração complementar por trabalho prestado em dia feriado foi reduzida de 300% para 50%.

Concluiu, por fim, que o A. tem a receber da R., a título da remuneração em falta pelo trabalho prestado em dias feriado e no dia compensatório de descanso respectivo, o montante de €4.425,09.



Realizada a audiência de partes, não foi possível resolver por acordo o litígio.



A R. apresentou contestação, alegando, em síntese, relativamente às questões em discussão neste recurso, que apenas paga o subsídio de alimentação quando a formação contínua ocorre dentro do horário de trabalho e o trabalhador preste simultaneamente trabalho, bastando, no entanto, que preste uma hora para que o subsídio de alimentação seja pago na íntegra. Alegou ainda que também paga o subsídio de alimentação quando a formação é dada no posto físico de trabalho, esclarecendo que não paga tal subsídio quando a formação é dada fora do horário e local de trabalho, obrigando a uma dispensa total do trabalhador.

Mais concluiu que nos termos dos arts. 131.º, n.º 4 e 226.º, n.º 3, al. d), do Código do Trabalho, a R. não está obrigada a processar e pagar o subsídio de alimentação ao trabalhador quando este se encontra em formação profissional contínua facultada fora do contexto ou espaço de trabalho.

Alegou igualmente relativamente ao trabalho em dias feriados que a R. sempre pagou os montantes devidos nos termos normativos contratuais e legais aplicáveis, uma vez que encontrando-se a R. dispensada de encerrar aos dias de Domingo e feriados, organizando previamente o trabalho dos seus funcionários por turnos, muitas vezes estes recaem sobre dias feriados, o que corresponde a um dia de trabalho normal e não de trabalho suplementar, pelo que o trabalhador apenas tem direito à compensação prevista no n.º 2 do art. 269.º do Código do Trabalho.

Alegou, por fim, que, como resulta do contrato de trabalho do A., o mesmo trabalhava por turnos e quando estava escalado, pela R., para trabalhar em dias feriado, a R. sempre lhe processou e pagou o acréscimo de 100% (ou de 50%) sobre o valor da respectiva retribuição.



Dispensada a realização da audiência preliminar, foi proferido despacho saneador tabelar, tendo sido fixado o valor da causa em €13.980,94.



Realizada a audiência de julgamento de acordo com as formalidades legais, foi dada resposta à matéria de facto e respectiva motivação em 07-06-2017, tendo sido proferida a respectiva sentença em 10-07-2017, com a seguinte decisão: Face ao supra exposto julgo a acção parcialmente procedente e, em consequência:

1. condeno a CC, Lda. a pagar ao A., BB, as diferenças da remuneração de férias e respectivo subsídio pagos entre julho de 2009 e agosto de 2010, resultantes da inclusão do valor médio recebido a título de subsidio de função nos últimos doze meses antes da data em que era devido o pagamento da retribuição de férias e subsidio de férias, em montante a fixar em liquidação de sentença, acrescidas dos juros de mora, à taxa legal, desde a data da liquidação e até efectivo e integral pagamento.;
2. absolvo a R. do demais petitionado;
3. custas na proporção do decaimento, sem prejuízo da isenção de que o A. beneficia (cfr.art.527º do CPC ex vi art.1º nº 2 al. a) do CPT e art.4º nº1 al. h) do RCP).



Não se conformando com a sentença, veio o A. interpor recurso de Apelação, terminando as suas alegações com as conclusões que se seguem:

SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. Provou-se que o A., em Novembro de 2011, Janeiro de 2012, Dezembro de 2013 e Dezembro de 2015, realizou formação profissional, sem que a Ré lhe tenha pago subsídio de alimentação nesses dias, mas pagando-lhe a retribuição respectiva, inserindo-se essas formações na recertificação obrigatória do A. como elemento de segurança aeroportuária (Regulamento nº185), e foram dadas pela Ré, empresa certificada para o efeito;
2. Proporcionar esta formação é um dever convencional, legal e regulamentar do empregador - cláusula 10ª, nº1, al.b) do CCT entre a AES e o STAD, publicado no BTE nº17/2011 (texto consolidado do CCT de 2005), artº127º, nº1, al.d) do CT e artº.3º, nº5 e 5.1 do Regulamento CE do Parlamento e Conselho Europeu nº.2320/2002 e Despacho nº.16303/2003, de 5.08.2003, do Presidente do Conselho de Administração do INAC, publicado no DR, II Serie, de 21.08.2003), a quem competia calendarizar, organizar, definir os seus conteúdos e escalar o trabalhador para tais formações, estando obrigado a informar dessas calendarizações o INAC (artº.3º, nº2 do do Regulamento CE do Parlamento e Conselho Europeu nº.2320/2002 e Despacho nº.16303/2003, de 5.08.2003, do Presidente do Conselho de Administração do INAC,

publicado no DR, II Serie, de 21.08.2003);

3. As horas de formação contínua constituem trabalho efectivo e conferem direito à retribuição respectiva, podendo ser reclamadas integralmente, mesmo que o contrato haja cessado – artº.132º, nº2 e 134º do C.T. (e tanto são consideradas trabalho efectivo que alínea d) do nº3 do artº.126º do C.T., expressamente diz que as duas primeiras horas de formação após a jornada diária de trabalho não constituem trabalho suplementar) – constituindo dever do trabalhador cumpri-las e correspondendo essa frequência com aproveitamento ao cumprimento, por parte deste, da prestação a que está adstrito (artº128º, nº1, al.d) e 197º, nº1 do C.T.).

4. A Lei define o tempo de auto-formação como trabalho efectivo, apenas para estender a essa hipótese, sem margem para dúvidas, o regime legal de que o tempo de formação é tempo de trabalho efectivo, sendo certo que para a prestação de provas e obtenção de certificações as faltas são remuneradas (artº. 131º, nº4 e 91º, nº6 do C.T.);

5. Ora, tratando-se de formação, não só facultada mas dada pela Ré, (como se retira dos certificados juntos por esta, que o A. não impugnou, mas aceitou) é mister concluir que as mesmas ocorreram onde a Ré determinou e que durante elas o A. esteve ao seu inteiro dispor, em cumprimento da prestação a que estava adstrito (artº.197º, nº1 do C.T.), pelo que, tratando-se de trabalho efectivo, devia a Ré ter pago nesses dias o subsídio de alimentação ao A.;

6. A frequência com aproveitamento daquelas formações, era pressuposto de poder exercer as funções para que foi contratado e constitui habilitação própria para, inclusive, permitir ao trabalhador usá-las noutros empregos do género – mas isso é a consequência óbvia de todas as formações, passam a ser um bem imaterial do próprio trabalhador, razão insuficiente para descaracterizar a respectiva frequência como tempo de trabalho efectivo;

RETRIBUIÇÃO PELO TRABALHO PRESTADO EM DIA FERIADO

7. Com interesse, foi dado como provado pela douda sentença ora em recurso que em execução do seu contrato de trabalho e por determinação da Ré, até Abril de 2015 (descontando-se o período de 1 de Agosto de 2012 a 31 de Julho de 2014), o A. trabalhou em dias feriados, tendo-lhe a Ré pago por esse tempo trabalhado a retribuição diária correspondente no salário mensal, acrescida de 100% (pagou-lhe o dia e a compensação, valendo como pagamento do dia de trabalho a retribuição pelo dia feriado);

8. Conclui a sentença posta em crise que, em empresa de laboração contínua, se o trabalhador prestar trabalho em dia feriado, só lhe deva ser paga a majoração, por o salário referente ao dia de trabalho estar já englobado na retribuição mensal – assim se cria discriminação entre trabalhadores – os que

têm direito ao feriado com todas as consequências de descanso complementar ou remuneratórias (os das empresas de laboração não contínua) e os que não têm direito ao feriado, pois passa a ser encarado como dia de trabalho normal, se acaso escalados para ele (os de empresas de laboração contínua);

9. Daí, que a correcta interpretação dos normativos em causa, no caso de trabalho prestado em dia feriado, em empresa de laboração contínua, deva ser outra (Ac. do STJ de 2.12.2013, in www.dgsi.pt; Ac. do STJ de 26.03.2008, Revista 3791/07; de 22.04.2009, Revista 2595/08 e de 15.03.2012, Revista 554/07.0, todos acessíveis em www.stj.pt; Ac. do TRP de 21.11.2016, 12.02.2017, in www.dgsi.pt) – o dia feriado é sempre remunerado; o trabalho prestado em dia feriado é pago por si e com a majoração legal ou convencional, pois de outro modo os encargos inerentes à aposta empresarial de a empresa ser de laboração contínua, passam a recair sobre os trabalhadores e não sobre a empresa, que, ao contrário daqueles, sempre pode repercutir esses custos nos clientes;

10. Ao pagar o trabalho efectivamente prestado em dia feriado através da retribuição devida pelo dia feriado, a Ré deixou de pagar ao A. esse dia feriado.

NORMAS JURÍDICAS VIOLADAS

Pela sentença posta em crise foram violados os artºs. 804º a 806º do Código Civil, 197º, 91º, nº6, 127º, nº1, al.d), 128º, nº1, al.d), 131º a 134º, 226º, nº1, al.d), 278º e 269º do Código do Trabalho, cláusula 10ª, nº1, al.b), 25ª, nº2 e 26ª, nº4 do CCT entre a AES e o STAD, publicado no BTE nº17/2011, artº3º, nº5 e 5.1 do Regulamento CE do Parlamento e Conselho Europeu nº 2320/2002 e Despacho nº16303/2003, de 5 de Agosto, do Presidente do Conselho de Administração do INAC, publicado no DR, II Serie de 21.08.2003, PNFSAC (2012), artº3º, nº2, al.a), PNFTSAC (2005), capítulo II, ponto 2, capítulo III, ponto 2.2, capítulo V, ponto 6 g).

Nestes termos, e pelos fundamentos expostos, deverá ser concedido provimento ao presente recurso, devendo a decisão posta em crise ser revogada e substituída por outra, que condene a Ré a pagar ao A. as quantias supra descritas.



A R. contra-alegou, apresentado as seguintes conclusões:

A. No contrato de trabalho celebrado entre as partes (cláusula 8.ª) quer no art.º 28.º do CCT celebrado entre a AES-Associação de Empresas de Segurança e outra e o STAD – Sindicato de Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividade Diversas e outros, publicado no BTE n.º 17, de 8 de Maio de 2011, encontra-se previsto que o

subsídio de alimentação é pago em função do trabalho prestado ou o mesmo é dizer “por cada dia efetivo de trabalho”, expressão utilizada no contrato de trabalho.

B. Quer isto dizer que no caso e sector da Ré, por via do previsto no contrato de trabalho e no IRCT aplicável, o subsídio de alimentação só é devido por cada **dia de prestação de trabalho efectivo**;

C. Ora, termos do n.º 1 do art.º 197.º do Código do Trabalho que “considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerça a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número anterior”.

D. No caso concreto, nos dias em que frequentou a formação em Novembro de 2011, Janeiro de 2012, Dezembro de 2013 e Dezembro de 2015, o Recorrente não se encontrava a prestar actividade mas em formação contínua, e não provou que durante a formação estava na disponibilidade para trabalhar, ou sequer que a mesma tenha tido lugar no seu posto de trabalho, ónus da prova que impendia sobre si.

A. O mesmo que dizer que os dias/horas de formação continua em causa não representam qualquer fenómeno de prestação de trabalho efetivo, seja de facto e como se provou por um lado, seja por via de qualquer equiparação legal ou contratual que seja por outro, não tinha, nem tem a R de pagar ao A. qualquer valor de SA por tais horas/dias de formação (para além daqueles que já paga, sempre que a mesma formação é dada no local e no decurso do trabalho, ou em dias que, para além daquela e no tempo restante, ao A. vai prestar trabalho);

B. No caso de entidades empregadoras dispensadas de encerrar aos dias de Domingo – como é o caso da Ré e respetivos trabalhadores, que se dedicam à atividade de vigilância –, as mesmas estão também dispensadas de encerrar aos feriados, podendo laborar em tais dias (artº 236º, nº 1 e 232º, nº 2, d) do CT) sem que tal trabalho constitua um fenómeno de trabalho suplementar;

C. No caso sub judice, ficou provado que a Recorrida é uma empresa de segurança, e cuja actividade, no caso concreto de vigilância aeroportuária, está autorizada, senão obrigada, a não suspender o seu funcionamento nos dias de feriado, tendo igualmente ficado provado que o Recorrente trabalhava por turnos com escalas rotativas de horários de trabalho, podendo laborar sob o regime de adaptabilidade e que por regra, o Recorrente escala para trabalhar em dia de feriado os trabalhadores que não estejam de gozo do descanso semanal e que os feriados trabalhados pelo Recorrente não coincidiram com os seus dias de descanso semanal.

D. Do código de trabalho de 2003 em diante, o trabalho prestado em dia feriado, passou a estar sujeito a dois regimes distintos: um para as empresas

não dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório (regime regra) e outro para as empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório (regime especial). O primeiro é mais favorável no que respeita ao acréscimo sobre a retribuição, ou seja 200%, ao invés dos 100% estabelecidos no art.º 268.º 1/al. b) CT. O segundo, que é o que está aqui em causa uma vez que o Recorrente vem defender ser uma empresa “obrigada a suspender o funcionamento nesse dia”, isto é, em dia de feriado obrigatório, note-se que o n.º4, da cláusula 26.ª acolhe exactamente o regime consagrado no n.º2, do art.º 269.º do CT (na versão então vigente), isto é, o trabalhador tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.”

E. Sendo certo, que do código de trabalho (art. 269.º do CT) e do CCT aplicável à relação laboral (cláusulas 25.ª n.º1 e 2 e 26.ª n.ºs 2 a 4), resulta de forma inequívoca que nas empresas que estão dispensadas de suspender a sua atividade em dias de feriado, atenta a natureza da sua atividade, como é o caso da Recorrida, o trabalho prestado nesse dia, terá como contrapartida, um de dois direitos i) ou o descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas; ou ii) a majoração da retribuição do trabalhador. Neste sentido Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20.06.2016, processo n.º 7467/15.0T8PRT.P1.

F. Ficou provado que sempre que o Recorrente foi escalado para trabalhar num dia feriado, recebeu a retribuição e o acréscimo de retribuição de 100% sobre o valor da respetiva retribuição, com excepção do período compreendido entre 14 de Agosto de 2012 a 31 de Julho de 2014 em que, por determinação legal, recebeu um acréscimo de 50%.

G. Pelo que, de modo algum, o trabalho prestado nos dias de feriado pelo A. ao serviço da Ré no âmbito da actividade de vigilância aeroportuária, tem de ser pago segundo as regras do trabalho suplementar. Veja-se ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 6.9.1995, processo n.º 0085964;

H. Acresce dizer ainda que, contrariamente ao que alega o Recorrente tal facto não determina a existência de uma discriminação entre trabalhadores, pois tal discriminação fica totalmente colmatada através da instituição pelo legislador de um regime especial de trabalho suplementar, traduzido, por um lado, no facto de a prestação laboral não estar dependente da verificação das condições de prestação de trabalho suplementar (art. 227.º do Código de Trabalho) e, por outro, na circunstância de o trabalhador ter direito, em alternativa, a retribuição majorada ou a descanso compensatório remunerado (art. 269.º, n.º 2 do Código de Trabalho);

I. Regime especial que foi sempre cumprido pela Recorrida, uma vez que

sempre que o Recorrente esteve escalada para trabalhar em dia de feriado recebeu um acréscimo de 100% sobre o valor da sua retribuição, ao invés do dia de descanso compensatório (factos 30) a 39) da matéria dada como provada).

J. Não pode a Recorrida deixar de referir que relativamente à jurisprudência citada nas alegações do Recorrente i) ou não lhe foi possível confirmar a existência e consultar o teor de alguns dos Acórdãos mencionados (Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 2.2.2017, e Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, 22.4.2009 e 15.3.2012, em virtude dos mesmos não se encontrarem disponíveis para consulta em www.dgsi.pt e www.stj.pt), ii) ou verificou que o teor de alguns dos Acórdão nada têm que ver com a matéria em discussão (Ac. Do Supremo Tribunal de Justiça de 26.03.2008) iii) ou que vão exatamente no sentido contrário ao defendido pelo Recorrente e por isso em conformidade com a sentença proferida pelo Tribunal a quo (Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 21.11.2016 e Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 02.12.2013).

K. Face ao exposto, é forçoso concluir que numa empresa que está legalmente dispensada de suspender a atividade nos feriados, e onde impera uma organização de trabalho por turnos, como é o caso do Recorrente, o trabalho prestado em dias de feriado não configura trabalho suplementar, mas sim trabalho normal, em que o trabalhador tem como contrapartida direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo especial da retribuição correspondente (100% de acordo com o CTT aplicável), só havendo lugar ao pagamento do trabalho em dia de feriado com o valor hora majorado a 200% se o trabalho fosse prestado para além do horário normal de trabalho do Recorrente, o que não é o caso.

L. Termos em que a decisão do Tribunal a quo não poderia ter sido mais certa, justa e legal, devendo por isso ser confirmada por V. Exas.

Nestes termos e nos mais de direito que Vossas Exas., doutamente, suprirão, deverá o presente recurso jurisdicional ser julgado improcedente, confirmando-se a sentença proferida pelo Tribunal a quo com o que v. Exas farão a acostumada JUSTIÇA!



Admitido o recurso, os autos subiram ao Tribunal da Relação, onde o recurso foi mantido, pelo que, colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.



II - Objecto do Recurso

Nos termos dos arts. 635.º n.º 4 e 639.º n.º 1 do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º n.º 1 do Código de Processo de Trabalho, o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações formuladas, ressalvada a matéria de conhecimento oficioso.

No caso em apreço, as questões que importa decidir são:

- 1) Pagamento ao Apelante do subsídio de alimentação nos dias de formação específica; e
- 2) Pagamento ao Apelante dos dias de feriado trabalhados de forma idêntica aos pagamentos efectuados pelas empresas de laboração não contínua.



III - Matéria de Facto

O tribunal de 1.^a instância deu como provados os seguintes factos:

1. Em 14 de Maio de 2008, A. e R. outorgaram o escrito de fls.8 e 9 nos termos do qual declararam:

1^a

O Primeiro Outorgante admite o Segundo Outorgante ao seu serviço com a categoria profissional de Vigilante, para exercer todas as funções correspondentes a tal categoria descritas no Anexo III do CCT de Trabalho do sector aplicável á presente relação (CCT celebrado entre o STAD/ AES publicado no BT E - 1^a Série, nº 26 de 15-7-2-04) e especificamente as seguintes: prevenção de entrada de armas, substâncias e artigos de uso e porte proibido ou susceptíveis de provocar actos de violência no interior de edifícios ou locais de acesso vedado ou condicionado ao público, rastreio de passageiros no acesso ás áreas de embarque, rastreio de bagagem e artigos transportados por passageiros, rastreio do staff, revistas e buscas pessoais de prevenção e segurança como estrito objectivo de impedir a entrada de objectos e substâncias proibidas ou susceptíveis de gerar ou possibilitar actos de violência; rastreio de bagagem de porão e controlo e rastreio de viaturas com acesso às áreas restritas e reservadas.(...).

3^a

O presente contrato sem termo inicia a sua vigência em 15 de maio de 2008. (...).

5^a

1-O segundo outorgante prestará o seu trabalho sob as ordens, direcção e fiscalização do primeiro outorgante ou de quem legitimamente o represente, no Aeroporto de Faro.(...)

7^a

1-O segundo outorgante deverá cumprir um horário de duração de 40 horas semanais, e oito horas diárias, que podem ser organizadas e prestadas em regime de turnos diurnos e total ou parcialmente nocturnos, sendo que aqueles períodos de trabalho serão aferidos e definidos em termos médios, nos termos do previsto no art.165º do Código de Trabalho.

2- A distribuição diária do período normal de trabalho e bem assim a elaboração das escalas de trabalho são da competência do primeiro

outorgante.

8ª

O Primeiro Outorgante pagará a retribuição base mensal de 612.45 €, para além de um subsídio de alimentação no valor de 5,43 Euros por cada dia efectivo de trabalho, à qual acresce um subsídio de função de 0,80€ (Oitenta cêntimos) por cada hora efectivamente trabalhada, não podendo exceder o valor de €127, 27 mensais (11 meses), e um prémio de desempenho de Oitocentos e vinte e cinco Euros (825€) anuais, pagos igualmente em onze meses (75,00€ mensais), ficando este dependente de critérios de avaliação mensais, tais como assiduidade, pontualidade, desempenho, apresentação, etc; (...)

11ª

Fica expressamente acordado entre as partes, que avaliação da qualidade e produtividade do desempenho do segundo outorgante para efeitos laborais e disciplinares, será aferida em função do cumprimento - dos objectivos que pelo primeiro outorgante lhe foram fixados como reflexo dos critérios e regras de controlo e vigilância, estipulados pela ANA e pelo INAC (...).

2. Em 01 de Junho de 2010 por acordo entre A. e R. aquele passou a praticar horário concentrado.

3. Em Setembro de 2015 o A. auferia a remuneração base mensal de €754,98, acrescida de subsídio de alimentação por dia trabalhado no valor de €5,69.

4. A R. faz parte da Associação de Empresas de Segurança (AES), associação patronal do sector da prestação de serviços de segurança privada.

5. O INAC - Instituto nacional de aviação civil, actualmente designado ANAC- é a autoridade administrativa nacional de matéria de segurança de aviação civil.

6. O INAC, em 31 de Janeiro de 2005, aprovou o programa nacional de formação e treino da aviação civil junto a fls. 112-129vº cujo teor se dá por reproduzido.

7. E em 27 de Dezembro de 2012, em substituição daquele, o programa nacional de formação em segurança da aviação civil junto a fls. 130-147 cujo teor se dá por integralmente reproduzido, prevendo, além do mais, a necessidade de formação do pessoal da segurança aeroportuária de dois em dois anos, para além das actualizações que, a todo o momento, face à evolução da atividade e condições de segurança, se justifiquem, determina a necessidade de formação teórica e prática de seis em seis meses em matéria de leitura e interpretação de imagens e operações com aparelho de Raio-X, para além da necessidade formação de recertificação, sempre que o Vigilante renove a certificação para o exercício da função.

8. Até data não concretamente apurada de 2004 os serviços de segurança

aeroportuário dos aeroportos nacionais eram assegurados pela Polícia de Segurança Pública.

9. Em 21 de Junho de 2005 a R. e a ANA SA, empresa concessionária dos aeroportos no continente (Lisboa, Porto e Faro), na sequência de Concurso Internacional nos termos do Código da Contratação Pública (CCP), e da adjudicação que acabou por fazer à R., celebraram o *Contrato de Prestação de Serviços de Controlo de Acesso de Pessoas, Bagagens (de cabine e de porão) e Artigos Transportados às Áreas Restritas e Reservadas do Aeroporto de Faro*, junto a fls.99vº -104 cujo teor se dá por reproduzido, visando a prestação de serviços no âmbito da proteção de pessoas e bens, bem como a prevenção da prática de crimes, tendo como fim último a segurança da aviação civil no âmbito aeroportuário.

10. Tal contrato foi sucessivamente renovado tendo sido substituído, na sequência de novo Concurso Público Internacional, também adjudicado pela ANA, SA., à ora R, pelo *Contrato de Prestação de Serviços de Segurança da Aviação Civil do Aeroporto de Faro*, celebrado em 26.2.2010, para vigorar entre 1.6.10 e 3.5.11 junto a fls. 145- 146 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

11. O referido acordo foi sucessivamente renovado e em 16 de Fevereiro de 2016 foi substituído pelo *Contrato de Prestação de Serviços de Segurança da Aviação Civil do Aeroporto de Faro*, junto a fls. 105- 106 cujo teor se dá por reproduzido, outorgado entre a ANA e a ora R..

12. O posto de trabalho da A. enquanto vigilante aeroportuário, estava organizado em função de pórticos de segurança de acesso à denominada zona ar, após zona de check-in, e na qual existe uma equipa, por regra, de 4 posições/vigilantes, cada um com a sua função.

13. Cada um deles tem as suas tarefas de fiscalização e vigilância, que não são cumuláveis em simultâneo, de modo a que, com a presença de todos, que constituem a equipa do pórtico, e no exercício das respetivas tarefas, seja assegurado um escoamento ótimo (na medida do possível) dos passageiros e, ou, tripulação, e respetiva bagagem de mão, que tem de passar pelos pórticos para serem rastreados, e assim poderem transitar para as portas de embarque.

14. Quando as funções de Vigilante são exercidas no controlo de bagagem de porão, cada um dos vigilantes tem o seu posto de trabalho e missão no rastreio e visualização do conteúdo das bagagens, de modo a assegurar, em simultâneo, o controlo das bagagens e respetivo conteúdo (artigos proibidos), e o seu escoamento cadenciado.

15. Por tal facto as faltas ao serviço do pessoal vigilante repercutem-se na capacidade de escoamento de passageiros, tripulação e bagagens, por falta de

resposta adequada dos serviços de fiscalização dos mesmos, o qual antecede o acesso daqueles à zona ar e às portas de embarque, podendo provocar atrasos e menor acuidade na realização do rastreio daqueles.

16. Que por sua vez se podem repercutir em perdas de voos e, ou, atrasos destes, com as inerentes e subsequentes reclamações e pedidos de ressarcimento por perdas e danos à concessionária do Aeroporto por parte de passageiros, empresas e companhias aéreas.

17. Os quais se devidos a atrasos causados pelos serviços de segurança/fiscalização, são objeto de penalização e pedidos de reparação junto da ora R..

18. Como forma de motivar os vigilantes que desempenhassem funções na segurança aeroportuária, combatendo o absentismo, e assim cumprir as exigências de qualidade de serviços impostas pela ANA, e, também, diferenciar as funções dos vigilantes aeroportuários das dos demais vigilantes, dada a responsabilidade das mesmas, em 2005 a R. decidiu pagar, a quem as exercesse, além da retribuição base do pessoal com a categoria de vigilante, um prémio de função.

19. Para o efeito, antes da apresentação da proposta à ANA, orçamentou um valor anual máximo de €1 400,00 por vigilante.

20. Mas que sempre foi processado e calculado à razão de 0,80cêntimos por hora de presença e dação efectiva de trabalho, não podendo ultrapassar, mensalmente, a quantia de €127,27 que seria atribuída a quem tivesse uma assiduidade plena em 160h/mês.

21. Sempre que os trabalhadores e o A. faltavam ao trabalho, na medida das horas em que faltavam, não lhes era contabilizado o prémio de função.

22. A R. nunca contabilizou o valor do subsídio de função no processamento da remuneração de férias, subsídio de férias e natal.

23. A título de subsidio de função a R. pagou ao A. :

- a) €127,27 nos meses de Julho a dezembro de 2008;
- b) €115,20 no mês de janeiro de 2009;
- c) €127,27 nos meses de março a dezembro de 2009;
- d) €81,60 no mês de janeiro de 2010;
- e) €127,27 em fevereiro de 2010;
- f) € 99,20 em março de 2010;
- g) € 121,60 em Abril de 2010;
- h) € 127,27 nos meses de maio a Julho de 2010;
- i) € 95,45 em agosto de 2010.

24. O subsídio de função, por via da contratação colectiva, em Agosto de 2010, foi integrado na retribuição base.

25. A R. possuía e possui alvará e licença para dar formação profissional ao pessoal de segurança privada e está homologada para dar formação específica

no domínio da segurança na aviação civil.

26. A R. dá e custeia a formação inicial, contínua, de actualização e de valorização para outras especialidades tendo facultado ao A., além da formação inicial, as seguintes horas de formação relacionada com a actividade desempenhada:

- a) 16h entre 12 e 13 de Outubro de 2009 – assistente de recintos desportivos;
- b) 24 h entre 07 e 12 de Janeiro de 2009 - recertificação de elemento de segurança aeroportuária;
- c) 6h em 13 de Outubro de 2010- interpretação de imagens geradas por equipamento de raio-x ;
- d) 6h em 6 de Junho de 2011 – Regulamento 185;
- e) 6h em 03 de Novembro de 2011- Regulamento 185;
- f) 26h entre 11 e 12 de Janeiro de 2012 – elementos de segurança aeroportuária;
- g) 6h em 25 de Janeiro de 2012 – Regulamento 185;
- h) 8h em 14 de Novembro de 2012 – Regulamento 185;
- i) 8h em 23 de janeiro de 2013 - Reg. 185;
- j) 18h entre 21 e 22 de Novembro de 2013 – vigilante segurança aeroportuária;
- l) 8h em 17 de dezembro de 2013 – Reg. 185;
- m) 8h em 09 de Janeiro de 2014 - Reg. 185;
- n) 4h em 09 de Julho de 2014 - Dangerous Goods/ categoria 12.
- o) 2h em 28 de Novembro de 2014 – Reg. 185;
- p) 4 h em 09 de dezembro de 2014- Reg. 185;
- q) 2h em 08 de janeiro de 2015 – Reg. 185;
- r) 4h em 20 de maio de 2015 - Reg. 185;
- s) 4h em 25 de Julho de 2015 - Reg. 185;
- t) 18h entre 09 e 10 de dezembro de 2015 – recertificação vigilantes segurança aeroportuária;
- u) 3h em 15 de dezembro de 2015 - Reg. 185;
- v) 6h em 10 de junho de 2016 –
- v) 4h em 03 de Agosto de 2016 – Dangerous goods – categoria 12;

27. A habilitação e certificação do pessoal da segurança aeroportuária, enquanto válida, pode ser utilizada pelo vigilante ao serviço de qualquer entidade empregadora.

28. A R. não pagou ao A. o subsídio de alimentação no dia da realização da formação em novembro de 2011, janeiro de 2012, dezembro de 2013 e dezembro de 2015.

29. Por regra, a R. paga o subsídio de alimentação nos dias em que a formação profissional é dada no posto de trabalho (como é o caso da

semestral, relativa à interpretação de imagens, e operações de rastreio e raio x) e em toda a demais que fosse prestada parcialmente em dia de trabalho efectivo.

30. A R. está dispensada de suspender a sua actividade nos dias feriados.

31. O feriado municipal de Faro ocorre a 07 de Setembro.

32. Por imposição e determinação da R. o A. trabalhou:

a) 8h em feriado do mês de abril de 2008, tendo-lhe a R. pago a quantia de €28,24;

b) 7,99 h em feriado do mês de maio de 2008, tendo-lhe a R. pago a quantia de €28,20;

c) 7,99h em feriado do mês de agosto de 2008, tendo-lhe a R. pago a quantia de €28,20;

d) 8h em feriado do mês de Setembro de 2008, tendo-lhe a R. pago a quantia de €28,24;

e) 12 h em feriado do mês de novembro de 2008 tendo-lhe a R. pago a quantia de €42,36;

f) 24 h em feriados do mês de março de 2009, tendo-lhe a R. pago a quantia de €87,12;

g) 6h em feriado do mês de abril de 2009, tendo-lhe a R. pago a quantia de €21,78;

h) 10h em feriado do mês de maio de 2009, tendo-lhe a R. pago a quantia de €36,30;

i) 8 h em feriado do mês de agosto e Setembro de 2009, tendo-lhe a R. pago a quantia de €29,04 por cada um;

j) 12 h em feriado do mês de novembro de 2009, tendo-lhe a R. pago a quantia de €43,56;

k) 18h em feriados do mês de março de 2010, tendo-lhe a R. pago a quantia de €65,34;

l) 6h em feriado do mês de abril de 2010, tendo-lhe a R. pago a quantia de €21,78;

m) 10 h em feriado do mês de maio de 2010, tendo-lhe a R. pago a quantia de €36,30;

n) 12,40 h em feriado do mês de Setembro de 2010, tendo-lhe a R. pago a quantia de €52,58;

o) 6h em feriado do mês de outubro de 2010, tendo-lhe a R. pago a quantia de €25,44;

p) 24h em feriados do mês de novembro de 2010, tendo-lhe a R. pago a quantia de €101,76;

q) 12h em feriado do mês de abril, maio, novembro e dezembro de 2011, tendo-lhe a R. pago a quantia de €51,48 por cada um;

r) 24h em feriados do mês de novembro de 2013 e março de 2014, tendo-lhe a R. pago a quantia de €51,36 por cada um dos meses;

s) 12h em feriado do mês de abril de 2014, tendo-lhe a R. pago a quantia de €25,68;

t) 12h em feriado do mês de agosto e novembro de 2014, março, junho e novembro de 2015, tendo-lhe a R. pago a quantia de €51,48 por cada um;

u) 18h em feriados do mês de abril de 2015, tendo-lhe a R. pago a quantia de €77,22.

33. A R. nunca concedeu ao A. dia de descanso compensatório pelos feriados que trabalhou.

34. O A. trabalhava por turnos com escala rotativas de horários de trabalho, podendo laborar sob o regime da adaptabilidade.

35. Em consequência da organização do trabalho por turnos rotativos, o descanso obrigatório ou complementar da A. nem sempre era gozado ao domingo e podia haver dias de trabalho em escala que coincidam com dia de feriado.

36. Além dos montantes referidos em 32, quando o A. estava escalado pela R. para trabalhar em dia que correspondia a dia de feriado, esta processou e pagou-lhe a retribuição diária correspondente ao dia em questão.

37. A R. pagava e processava o valor da retribuição base mensal no final do respectivo mês e as variáveis como subsídios, trabalho suplementar, o trabalho prestado em dias de feriado ou os descontos decorrentes de faltas ou baixas, por regra, no mês seguinte.

38. A R. escala para trabalhar em dia feriado os trabalhadores que não estejam de gozo do descanso semanal.

39. Os feriados trabalhados pelo A. não coincidiram com dias de descanso semanal do mesmo.

40. No mês de Abril de 2010 a R. pagou ao A. a quantia de € 75,00 a título de prémio de desempenho.

41. Em data não concretamente apurada a R. definiu os critérios de aferição do desempenho, forma e conteúdo de avaliação, através da fixação de critérios directos e comportamentais tais como constam da normativa da Direcção dos recursos Humanos, designada "*Avaliação do desempenho e prémios de produtividade: segurança aeroportuária*", junta a fls. 147vº-149 cujo conteúdo se reproduz.

42. A R. explicava os critérios de avaliação para atribuição do prémio de desempenho em briefings que realizou aquando da admissão e antes do exercício das funções.

43. O A. tinha conhecimento e consciência dos critérios de avaliação com vista à atribuição do prémio de desempenho.

44. Desde data não concretamente apurada, entre 2005 e 2010, as avaliações de desempenho eram baseadas em reunião entre um elemento de segurança, um Chefe de Equipa, um Chefe de Grupo, um Supervisor e o Gestor Aeroportuário, que atribuíam, notas da avaliação direta e comportamental a cada Vigilante, as quais oscilavam entre 1 e 5 (sendo que 1 correspondia a insatisfaz e 5 correspondia a Muito Bom).

45. A média das notas da avaliação do Vigilante era em função critérios diretos (que oscilava entre 1 e 0 conforme cumpria, ou não cumpria) e dos critérios comportamentais (que oscilava entre 1 a 5 conforme o grau de satisfação), era inserida num ficheiro de excel e, do qual também constava a avaliação final e decisiva do Gestor Aeroportuário.

46. Se o trabalhador não tivesse nenhum 0 nos critérios diretos, a média final dos vários fatores da avaliação comportamental estivesse no valor superior, e o Gestor Aeroportuário quando da sua avaliação estivesse de acordo, ou entendesse que, ainda que não assim, era de conceder ou não conceder o prémio, o Vigilante tinha direito ao Prémio de desempenho, o qual vinha depois processado e pago no recibo de vencimento do subsequente mês.

47. Podiam os trabalhadores, e o A., indagar junto do gestor das razões do não pagamento do prémio de desempenho.

48. Na sequência das alterações remuneratórias resultantes da criação da categoria de vigilante aeroportuário em Julho de 2010 e nova tabela salarial, que não previa a existência de prémio de desempenho, a R. deixou de fazer avaliações de desempenho e de pagar aos trabalhadores o subsídio de desempenho.

49. Desde janeiro de 2013, na sequência de determinações da ANAC com vista à recertificação dos vigilantes aeroportuários, a R. voltou a avaliar os trabalhadores e a distribuir, juntamente com as escalas de serviço, folha anexa onde constavam critérios de avaliação de desempenho.



IV - Enquadramento jurídico

Conforme *supra* mencionámos, o que importa analisar no presente recurso é se o Apelante tem direito (i) ao pagamento do subsídio de alimentação nos dias de formação específica; e (ii) ao pagamento dos dias de feriado trabalhados de forma idêntica aos pagamentos efectuados pelas empresas de laboração não contínua.

1 - Pagamento do subsídio de alimentação na formação específica

De acordo com as conclusões formuladas pelo Apelante, a sentença de que recorreu interpretou erradamente a Lei, ao não ter considerado que os quatro dias em que teve formação, e em relação aos quais ficou provado que a

Apelada não lhe pagou o subsídio de alimentação (Facto provado n.º 28.º - “A R. não pagou ao A. o subsídio de alimentação no dia da realização da formação em novembro de 2011, janeiro de 2012, dezembro de 2013 e dezembro de 2015”), como tempo de trabalho efectivo, e, por isso, com direito ao reclamado subsídio de alimentação.

Importa, assim, apurar se as horas de formação que o Apelante recebeu, relativamente às quais não foi pago o subsídio de alimentação, correspondem, ou não, a tempo de trabalho efectivo.

Dispõe o art. 197.º do Código do Trabalho, que:

1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Dispõe igualmente o art. 260.º do Código do Trabalho que:

1 - Não se consideram retribuição:

- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes

normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2 - O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

Por fim dispõe o art. 258.º do Código do Trabalho que:

1 - Considera-se retribuição 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.

2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador. 4 - À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.

Dispõe igualmente a cláusula n.º 28.ª do CTT celebrado entre a AES e a STAD (cuja versão inicial se encontra no BTE n.º 26/2004, de 15-07, tendo, posteriormente, sofrido várias alterações que, porém, nunca afectaram esta cláusula) que:

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II ao presente CCT.

2 — O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

Por fim, nos termos do contrato de trabalho individual celebrado entre o A. e a R., na sua 8.ª cláusula, constava que:

8ª

O Primeiro Outorgante pagará a retribuição base mensal de 612.45 €, para além de um subsídio de alimentação no valor de 5,43 Euros por cada dia efectivo de trabalho, à qual acresce um subsídio de função de 0,80€ (Oitenta

cêntimos) por cada hora efectivamente trabalhada, não podendo exceder o valor de €127, 27 mensais (11 meses), e um prémio de desempenho de Oitocentos e vinte e cinco Euros (825€) anuais, pagos igualmente em onze meses (75,00€ mensais), ficando este dependente de critérios de avaliação mensais, tais como assiduidade, pontualidade, desempenho, apresentação, etc; (...)

Resulta, assim, do *supra* mencionado, que, por um lado, o subsídio de refeição não integra, em regra, o conceito de retribuição; e, por outro, a sua atribuição, uma vez que não consta do Código do Trabalho, sempre resultará do que tiver sido convencionado entre as partes nos instrumentos de regulamentação coletiva e portarias de extensão aplicáveis ao caso concreto e nos contratos individuais de trabalho celebrados.

No caso em apreço, o A. apenas terá direito a subsídio de alimentação “por cada dia de trabalho prestado” e/ou “por cada dia efectivo de trabalho”.

Nos termos do já citado art. 197.º, n.º 1, do Código do Trabalho, considera-se tempo de trabalho o período em que o trabalhador exerce a sua actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação.

Se relativamente ao exercício da actividade profissional inexistem dúvidas, já relativamente ao que seja “permanecer adstrito à realização da prestação”, a concretização desse conceito pode suscitar algumas dificuldades.

A jurisprudência tem entendido que tal conceito se concretiza quando o trabalhador está no seu local de trabalho e se mostra disponível para exercer a actividade laboral, ainda que efectivamente tal não venha a ocorrer.

Entre muitos outros, cita-se, a este propósito, o acórdão do STJ, proferido em 19-11-2008, no âmbito do processo n.º 08S0930, consultável em www.dgsi.pt:
III - A disponibilidade relevante, para efeitos da sua qualificação como tempo de trabalho, pressupõe que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho.
IV - Assim, se o trabalhador permanece no seu local de trabalho e se encontra disponível para trabalhar, esse período de tempo deve considerar-se como tempo de trabalho; se o trabalhador permanece disponível ou acessível para trabalhar, mas fora do seu local de trabalho ou do local controlado pelo empregador (por exemplo, no seu domicílio), esse período de tempo deve considerar-se como tempo de repouso.

Assim, o que importa apurar é se nos dias em que o Apelante esteve em formação, essa formação ocorreu no seu local de trabalho e aquele exerceu, durante algum período, a sua actividade profissional ou, pelo menos, esteve adstrito à realização dessa actividade.

Conforme bem salientou a sentença recorrida:

Ora, por referência à causa de pedir subjacente ao pedido agora em causa (vide art. 35º da petição inicial, provou-se que a R. não pagou o subsídio de alimentação no dia da realização da formação em Novembro de 2011, em janeiro de 2012, nem em Dezembro de 2013 e dezembro de 2015.

Sucede que não tendo sido alegadas (nem provadas) as circunstâncias em que cada uma daquelas acções de formação foi realizada, nem quaisquer outras que nos permitam concluir que o trabalhador em tais dias, apesar da frequência da acção de formação (que, por si só, indicia indisponibilidade para o trabalho), estava à disposição da entidade patronal podendo (e prevendo-se) a interrupção daquela, caso tal lhe fosse solicitado, não podemos concluir pelo direito do A. ao subsidio de alimentação em tais dias.

Deste modo, e porque era ao Apelante que competia alegar e provar que nos dias em que esteve em formação, e em que não lhe foi pago o subsídio de alimentação, esteve igualmente no seu local de trabalho, tendo chegado a exercer, durante algum tempo, a sua actividade profissional ou, pelo menos, permanecido adstrito à realização da sua prestação profissional, podendo, a qualquer momento, ser chamado pela sua entidade patronal para trabalhar, não tendo, porém, logrado fazê-lo, os factos dados como provados revelam-se manifestamente insuficientes para se concluir que efectivamente, nesses dias de formação, o Apelante “prestou trabalho”, nos termos do art. 197.º do Código do Trabalho.

Nesta conformidade, não nos merece qualquer censura a sentença recorrida quanto a este crédito.

...

2 - Pagamento dos dias de feriado trabalhados de forma idêntica aos pagamentos efectuados pelas empresas de laboração não contínua

Em face das conclusões expendidas pelo Apelante, a sentença recorrida, ao considerar que, em empresa de laboração contínua, se o trabalhador prestar trabalho em dia feriado, só lhe deve ser paga a majoração, por o salário referente ao dia de trabalho estar já englobado na retribuição mensal, estabelece uma discriminação entre os trabalhadores das empresas de laboração não contínua e os das empresas de laboração contínua, pelo que, de forma a evitar essa discriminação, deve fazer-se uma outra interpretação dos normativos em causa, sendo o dia feriado sempre remunerado de igual modo, pois de outro modo os encargos inerentes à aposta empresarial de a empresa ser de laboração contínua, passam a recair sobre os trabalhadores e não sobre a empresa, que, ao contrário daqueles, sempre pode repercutir esses custos nos clientes;

Na realidade, sobre esta matéria, dispõe o actual art. 269.º do Código do

Trabalho (na versão da Lei n.º 23/2012, de 25/06) que:

- 1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.
- 2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Dispunha, por sua vez, o anterior art. 269.º do Código do Trabalho (na versão da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) que:

- 1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.
- 2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Dispõe ainda a cláusula n.º 25.ª do CTT celebrado entre a AES e a STAD (cujas versões iniciais se encontram no BTE n.º 26/2004, de 15-07) que:

- 1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200%.
- 2 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.
- 3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

Dispõe igualmente a cláusula n.º 26.º do CTT celebrado entre a AES e a STAD que:

- 1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.
- 2 — O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
- 3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um

número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

5 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

Na realidade, em face das disposições citadas, a diferença de regime entre as empresas de laboração não contínua e as empresas de laboração contínua, quanto ao trabalho efectuado pelos trabalhadores durante dias feriados, resulta expressamente, não só do Código do Trabalho, como também do CTT celebrado entre a AES e a STAD, pelo que não se trata de uma mera interpretação dessas normas, antes sim daquilo que elas expressamente estatuem.

Desse modo, o que determinada a alegada discriminação entre os trabalhadores das empresas de laboração não contínua e os das empresas de laboração contínua é a própria Lei, bem como o CTT celebrado, e não uma mera interpretação desses normativos e acordos.

A sentença recorrida, ao determinar a improcedência do pedido de pagamento dos feriados trabalhados nas empresas de laboração contínua de forma idêntica ao pagamento que é efectuado dos feriados trabalhados nas empresas de laboração não contínua, limitou-se a aplicar a Lei vigente, bem como o CTT aplicável ao caso concreto.

De igual modo se dirá que o regime é diverso porque as situações são também diversas, pelo que não se pode concluir pela existência de uma qualquer discriminação entre tais trabalhadores, em violação do princípio da igualdade. Na realidade, os trabalhadores quando celebram contratos de trabalho com empresas de laboração contínua têm conhecimento, desde logo, que, em regra, o seu horário de trabalho será organizado por turnos e que exercerão, regularmente, actividade laboral aos domingos e feriados, ou seja, que o seu horário normal de trabalho incluirá, regularmente, domingos e feriados. De qualquer modo, e apesar de a sua remuneração em dias feriados não ser idêntica à dos trabalhadores de empresas de laboração não contínua, quando excepcionalmente trabalham num dia feriado, também não é idêntica à dos outros dias, visto que à remuneração normal acresce 100%.

Deste modo, não se vislumbra a existência de discriminação entre os trabalhadores das empresas de laboração não contínua e os das empresas de

laboração contínua, o que implicaria a violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado.

No caso em apreço, resta-nos apenas concluir que a Apelada estava dispensada de suspender a sua actividade nos dias feriados (facto provado n.º 30) e o Apelante trabalhava por turnos com escala rotativas de horários de trabalho e sob o regime da adaptabilidade (facto provado n.º 34), pelo que o seu descanso obrigatório ou complementar também era rotativo, nem sempre sendo gozado ao domingo (facto provado n.º 35), tendo os feriados por si trabalhados nunca coincidido com os seus dias de descanso semanal (facto provado n.º 39).

E, a ser assim, ao Apelante apenas lhe era devido pelos feriados trabalhados o montante normal da sua remuneração acrescido de 100% (até 1 de Agosto de 2012) ou de 50%.

Acresce ainda que a Apelada pagava ao Apelante a remuneração normal pelo dia feriado trabalhado no respectivo mês do trabalho e pagava o acréscimo devido (100% ou 50%) no mês seguinte (facto provado n.º 37).

Nesta conformidade, improcede igualmente a pretensão do Apelante quanto a esta questão.



V - Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso improcedente, e, em consequência, confirmar a decisão recorrida.

Custas pelo recorrente, sem prejuízo da isenção que beneficia.

Notifique.



Évora, 13 de Dezembro de 2018

Emília Ramos Costa (relatora)

Moisés Pereira da Silva

João Luís Nunes

[1] Relatora: Emília Ramos Costa; 1.º Adjunto: Moisés Silva; 2.º Adjunto: João Luís Nunes.