

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 9197/19.5T8PRT.P1

Relator: NELSON FERNANDES

Sessão: 17 Maio 2021

Número: RP202105179197/19.5T8PRT.P1

Votação: UNANIMIDADE COM 1 DEC VOT

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: RECURSOS PARCIALMENTE PROCEDENTES; ALTERADA A DECISÃO

INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

CADUCIDADE PUBLICAÇÃO DE AVISO

APLICAÇÃO EM REGIME DE SOBREVIGÊNCIA

Sumário

I - Ainda que se entenda que a caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da publicação do aviso previsto no art.º 502.º, nº 6, do Código do Trabalho, no entanto, quando o aviso não tiver sido publicado a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109º, nº 1, do mesmo diploma.

II - A aplicação de Convenção Coletiva de Trabalho para o futuro, em regime de sobrevivência, opera até à data em que ocorrer a comunicação referida em I, ou, se tal ocorrer anteriormente, até à data da publicação pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral da cessação de vigência da convenção coletiva, ou, ainda, da publicação de uma nova convenção que vincule as partes.

Texto Integral

Apelação 9197/19.5T8PRT.P1

Tribunal Judicial da Comarca do Porto, Juízo do Trabalho do Porto

Autoras:

B...

C...

Rés:

D..., S.A.

E., S.A.

Relator: Nélon Fernandes

1.ª Adjunta: Des. Rita Romeira

2.ª Adjunta: Des. Teresa Sá Lopes

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto**I - Relatório**

1. B... (1.ª Autora) e C... (2.ª Autora) intentaram ação declarativa com processo comum, emergente de contrato de trabalho, contra D..., S.A. (1.ª Ré), e E..., S.A. (2.ª Ré), peticionando o seguinte:

“A. A 1ª Ré ser condenada a pagar à 1ª Autora: a. 5.956,06€ das diferenças salariais identificadas; b. 3.262,08€ pelo trabalho prestado em dias feriado.

B. A 2ª Ré ser condenada a pagar à 1ª Autora: a. 785,30€ das diferenças salariais identificadas; b. 562,80€ pelo trabalho prestado em dias feriado; c. a pagar as diferenças que se vierem a verificar desde a entrada da presente ação até ao trânsito em julgado;

C. A 1ª Ré ser condenada a pagar à 2ª Autora: a. 1.622,96€ das diferenças salariais identificadas; b. 1.500,15€ pelo trabalho prestado em dias feriado.

D. A 2ª Ré ser condenada a pagar à 2ª Autora: a. 993,35€ das diferenças salariais identificadas; b. 492,45€ pelo trabalho prestado em dias feriado; c. a pagar as diferenças que se vierem a verificar desde a entrada da presente ação até ao trânsito em julgado;

E. A 2ª Ré a reconhecer que o salário da 1ª Autora corresponde a 671,85€ assim decomposto: 533,09 € de vencimento base (154H00), 90,01 € de percentagem noturna a 30% (86H67) e 48,76 € de percentagem noturna a 50% (28H17).

F. A 2ª Ré a reconhecer que o salário da 2ª Autora corresponde a 617,92€ assim decomposto: 501,93€ de vencimento base (154H00), 27€ de percentagem noturna a 30% (26h), 3,76 € de percentagem noturna a 50% (2,17h) e 85,23 € de complemento de 16 % pelo trabalho prestado aos domingos.

G. A 2ª Ré a ser condenada a respeitar o CCT do STAD, aplicável à Autora e, em consequência, pagar as horas noturnas, o acréscimo de 16% pelo trabalho em dias feriado e o trabalho prestado em dias feriado com acréscimos nele previstos.

H. As Rés serem condenada a pagar os juros moratórios à taxa legal de 4%,

calculados sobre cada um dos pedidos, desde o respetivo vencimento até ao integral pagamento;

I. A Ré ser condenada a suportar as custas judiciais.”

Alegam as Autoras, em síntese, que desde 2010 que foram incorretamente pagas relativamente aos acréscimos de horas noturnas e ao acréscimo de 16% pelo trabalho aos domingos, subsidio de natal, não lhes tendo também sido concedidos os descansos compensatórios devidos pelo trabalho prestado em cada um dos dias feriados, de acordo com o disposto na Convenção Coletiva de Trabalho para Empresas Prestadoras de Limpeza, publicada no BTE nº 12 de 29.03.2004, com portaria de extensão publicada no BTE nº 17 de 08.05.2005.

1.1. Realizada que foi a audiência de partes e não sendo possível obter acordo, foram as Rés notificadas para querendo, apresentarem contestação, o que vieram fazer, invocando a caducidade da CTT mencionado pelas Autoras em setembro de 2012 e a aplicação da CTT celebrada entre a APFS e a FETESE publicada no BTE nº 15, de 22.04.2008, por força da Portaria de Extensão nº 1519/2008, de 24.12.

1.2. Findos os articulados, realizou-se tentativa de conciliação, tendo as partes, após suspensão da instância, chegando a acordo quanto à matéria de facto, declarando ainda que não pretendiam produzir prova adicional sobre os demais factos alegados, prescindindo de alegações de facto e de direito.

2. Entendendo o Tribunal *a quo* que dispunha de todos os elementos necessários à boa decisão da causa, proferiu sentença de cujo dispositivo consta (transcrição):

“Nestes termos, julgo a acção parcialmente procedente porque provada e condeno:

1) a 1ª Ré a pagar à 1ª Autora:

a. € 4.537,31 das diferenças salariais identificadas;

b. € 2.189,16 pelo trabalho prestado em dias feriado.

2) a 2ª Ré a pagar à 1ª Autora:

a. € 775,30 das diferenças salariais identificadas;

b. € 131,47 pelo trabalho prestado em dias feriado;

c. a pagar as diferenças que se vierem a verificar desde a entrada da presente acção até ao trânsito em julgado;

3) a 1ª Ré a pagar à 2ª Autora:

a. € 1.594,72 das diferenças salariais identificadas;

b. € 951,3 pelo trabalho prestado em dias feriado.

4) a 2ª Ré a pagar à 2ª Autora:

- a. € 1.116,43 das diferenças salariais identificadas;
- b. € 331,65 pelo trabalho prestado em dias feriado;
- c. a pagar as diferenças que se vierem a verificar desde a entrada da presente ação até ao trânsito em julgado;

5) a 2ª Ré a reconhecer que o salário da 1ª Autora corresponde a € 671,85 assim decomposto: € 533,09 de vencimento base (154H00), € 90,01 de percentagem noturna a 30% (86H67) e € 48,76 de percentagem noturna a 50% (28H17).

6. a 2ª Ré a reconhecer que o salário da 2ª Autora corresponde a € 617,92 assim decomposto: € 501,93 de vencimento base (154H00), € 27 de percentagem noturna a 30% (26h), € 3,76 de percentagem noturna a 50% (2,17h) e € 85,23 de complemento de 16 % pelo trabalho prestado aos domingos.

7. a 2ª Ré a respeitar o CCT do STAD, aplicável à Autora e, em consequência, pagar as horas noturnas, o acréscimo de 16% pelo trabalho em dias feriado e o trabalho prestado em dias feriado com acréscimos nele previstos.

8. as Rés a pagar os juros moratórios à taxa legal de 4%, calculados sobre cada um dos pedidos, desde o respetivo vencimento até ao integral pagamento;

Custas a cargo das Autoras e Rés na proporção dos respectivos decaimentos, sem prejuízo da isenção destas últimas.

Atentos os pedidos formulados fixo à ação o valor de € 14.390,00.

Registe e notifique.”

2.1. Inconformada com o decidido, apelou a 1.ª Ré, apresentando no final das suas alegações as seguintes conclusões:

Aplicação do CCT do STAD e sobrevigência

.....
.....
.....

2.2. Também a 2.ª Ré apresentou recurso, formulando no final das suas alegações as conclusões seguintes:

.....
.....
.....

2.3. As Autoras contra-alegaram, apresentando as conclusões seguintes:

.....
.....
.....

3. Os recursos foram admitidos em 1.^a instância como apelação e efeito suspensivo.

4. A Exma. Procuradora-Geral Adjunta, no parecer que emitiu, pronunciou-se no sentido do não provimento dos recursos.

4.1 Notificada do aludido aparecer, veio a 2.^a Recorrente responder, reafirmando as razões que invocou em sede de recurso.

Cumpridas as formalidades legais, cumpre decidir:

II- Questões a resolver

Sendo pelas conclusões que se delimita o objeto do recurso (artigos 635.^o, n.^o 4, e 639., n.^{os} 1 e 2, do Código de Processo Civil (CPC) - aplicável “ex vi” do artigo 87.^o, n.^o 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT) -, integrado também pelas que são de conhecimento oficioso e que ainda não tenham sido decididas com trânsito em julgado, são as seguintes as únicas questões a decidir: saber se a sentença recorrida aplicou adequadamente a lei e o Direito a respeito da convenção coletiva que teve por aplicável e modo como o fez.

*

III- Fundamentação

A) De facto

1. O Tribunal recorrido considerou como factualidade provada o seguinte:

“**1.** As Autoras, em 1 de maio de 2018, integraram os quadros da 2.^a Ré (arts. 4.^o, 5.^o e 46.^o),

2. Em maio de 2018, a 2.^a Ré assumiu a empreitada de limpeza no cliente F..., Porto (arts. 38.^o e 64.^o).

.....
.....
.....

II - Contestação da Ré D...

5.A 1.^a Ré tem por atividade a prestação de serviços de limpeza (art. 22.^o)

6.Em 1 de janeiro de 2010 as Autoras foram admitida ao serviço da 1.^a Ré, para Trabalhadoras de Limpeza, com antiguidade reportada a 1 de maio de 2007 (1.^a Autora) e a 1 de agosto de 2007 (2.^a Autora) (art. 23.^o)

7. O local de trabalho das Autoras é no cliente F..., Porto (art. 24.^o)

8. Em 30 de abril de 2018 o contrato de trabalho entre a 1ª Ré e as Autoras cessou (art. 25º)

9. Em 2018 as Autoras não gozaram férias ao serviço da 1ª Ré, pois passaram, entretanto, para a 2ª Ré (art. 26º)

10. A 1ª Autora filiou-se no STAD em 1 de fevereiro de 2010 e a 2ª Autora em 23 de dezembro de 2010 (art. 27º)

.....

.....

.....

24.Inicialmente, a 1.ª Ré aplicou o CCT/2008 à relação com as Autoras, publicado no BTE n.º 15, de 22.04.2008, por força da Portaria n.º 1519/2008, de 24 de dezembro (art. 47º)

25.A 1ª Ré é filiada na Associação Portuguesa de Facility Services (APFS), anteriormente denominada Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, associação de empregadores que congrega diversas empresas do setor da limpeza (art. 67º)

III - Contestação da Ré E...

26. As Autoras ingressaram nos quadros da Ré, em maio de 2018 (art.5º).

27.Por transferência da empresa D..., S.A. (1ª R.), empresa que também se dedica à atividade de prestação de serviços de limpeza e que tinha a seu cargo a empreitada de prestação de serviços de limpeza, das instalações do cliente "G...", antes da mesma ser adjudicada à R.(art.6º).

28.As Autoras têm a categoria profissional de trabalhadora de limpeza (art.7º).

29.A Autora B... laborava, em média, 153,83 horas mensais e a Autora C... laborava, em média, 145,17 horas mensais (art.9º).

30.A Autora B... auferia mensalmente a quantia de € 515,33 a título de vencimento base, valor ao qual acrescia subsídio noturno, no valor de € 56,19 e subsídio de alimentação, no montante diário de € 4,81, por cada dia efetivo de trabalho (art.11º).

31.A Autora C... auferia mensalmente a quantia de € 485,75 a título de vencimento base, valor ao qual acrescia subsídio noturno, no valor de € 12,89 e subsídio de alimentação, no montante diário de € 4,81, por cada dia efetivo de trabalho (art.12º).

32.A partir do dia 1 janeiro de 2019, por força do aumento do salário mínimo nacional, o vencimento base da Autora B... foi incrementado para € 532,49 e o vencimento base da Autora C... para € 502,49 (art.13º).

33.A 2ª Ré é filiada na APFS - Associação Portuguesa de Facility Services, associação patronal que congrega diversas empresas do sector e que anteriormente se denominava AEPLSAS (arts.14º e 15º).

- 34.** Em novembro de 2010, a APFS remeteu ao STAD, uma comunicação por via da qual procedeu à denúncia do CCT em vigor (art.27º).
- 35.** Esta comunicação foi remetida por correio registado com aviso de receção (art.28º).
- 36.** E foi recebida pelo STAD em 3 de dezembro de 2010 (art.29º).
- 37.** Entre fevereiro e abril de 2011 decorreram negociações entre as partes (art.30º).
- 38.** Frustradas as negociações, foi solicitada a intervenção da DGERT (art.31º).
- 39.** E em 1 de julho de 2011 foi encerrada a conciliação por falta de acordo entre as partes (art.32º).
- 40.** Posteriormente foi solicitada mediação e apresentada uma proposta da DGERT, a qual foi rejeitada (art.33º).
- 41.** Em 13 de julho de 2012 a APFS 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 (art.34º).
- 42.** A 2ª Ré remunerou a Autora em conformidade com o CCT celebrado entre a APFS e a FETESE (art. 70º).
- 43.** A 2ª Ré sempre abonou mensalmente às Autoras, a título de trabalho noturno, verba não inferior a € 56,19 e € 12,89 (art.85º).
- 44.** Ambas Autoras estiveram de baixa durante algum tempo, nos anos de 2018 e / ou 2019 (cfr. cits. docs. 9 e 10 e doc. 11) (art.87º).
- 45.** A 2ª Ré abonou às Autoras, a título de subsídio de alimentação o montante de € 4,81 por cada dia de trabalho efetivo (arts. 92º a 96º).
- 46.** As necessidades de limpeza do cliente G..., acompanham o respetivo ritmo de laboração.
- 47.** A 2ª Ré abonou à 1ª Autora por conta dos feriados laborados, no ano de 2018 e 2019, a quantia de € 195,01 (art.115º).
- 48.** A 2ª Ré abonou à 2ª Autora, por conta dos feriados laborados, no ano de 2018 e 2019 a quantia de € 189,78 (art. 116º).”

B) Discussão

Não sendo os recursos dirigidos à matéria de facto, com base na factualidade que assim foi considerada provada na sentença, de seguida procederemos à apreciação das questões levantadas pelas Recorrentes no âmbito da aplicação do direito nos recursos que interpuseram.

1. O direito do caso.

1.1. Introito

No essencial, a 1.ª Ré, apresenta os argumentos seguintes:

- Considerando as datas de filiação das Autoras no STAD e o termo de vigência em curso do CCT do STAD em cada uma das datas de filiação, aquele CCT é aplicável à 1ª Autora apenas a partir de 23.04.2010, e à 2ª Autora apenas a partir de 23.04.2011, por aplicação do art. 496 n.º 4 do CT, por analogia;
- Tendo caducado o CCT do STAD em 17.02.2014, aplicando-se após essa data o art. 501 n.º 6 do CT (na redação em vigor a essa data), neste está em causa apenas manter, para as mesmas condições (vg. penosidade, esforço, quantidade, etc.), os valores já regularmente auferidos pelos trabalhadores como contrapartida do seu trabalho, isto é, as prestações que sejam qualificáveis como retribuição e que sejam periodicamente auferidas pelos trabalhadores (art. 258, n.ºs 1 e 2, do CT), sendo que, no que respeita à duração do tempo de trabalho, deve distinguir-se as normas que respeitam à duração do tempo de trabalho e as normas que respeitam à organização do tempo de trabalho (apenas os efeitos já produzidos no que respeita diretamente à duração de tempo de trabalho se mantêm), pelo que, enquanto em relação ao acréscimo por trabalho ao domingo (cfr. cl. 38, n.º 3, al. d) e n.º 4 e 5 do CCT do STAD) e ao acréscimo por trabalho noturno (cfr. cl. 28 do CCT do STAD) os mesmos incluem-se na previsão do art. 501 n.º 6 do CT (na redação então em vigor), o mesmo já não sucede quanto à definição de trabalho noturno (cfr. cl. 24 do CCT do STAD), por ser matéria relativa à organização do tempo de trabalho, e não à duração do tempo de trabalho, passando por isso a aplicar-se o art. 223 do CT;
- Quanto ao acréscimo por trabalho ao domingo e remuneração por trabalho noturno, o que se manteria era o valor pago e não a percentagem (“efeitos [...] já produzidos”), pelo que havendo uma atualização da remuneração base mensal não teria de haver uma atualização desses valores, enquanto o “acréscimo legal” correspondente fosse inferior;
- As cls. 26 e 27 do CCT do STAD são ambas referentes a trabalho suplementar, não regulando este instrumento o trabalho normal em dia feriado, que é o que está em causa nos presentes autos, sendo que, embora na cl. 27 do CCT do STAD não se esclareça se está em causa trabalho normal ou trabalho suplementar, na verdade também não seria preciso fazer essa distinção, dado que não faria sentido incluir na mesma cláusula o trabalho normal em dia feriado, misturando duas realidades diferentes, nem seria essa a vontade dos outorgantes considerando o contexto em que surge a cláusula, pelo que, conseqüentemente, em relação ao trabalho normal em dia feriado aplica-se o art. 269, n.º 2 do CT.
- Não sendo devida em relação ao trabalho normal em dia feriado qualquer quantia às Autoras, no mais, quanto à 1ª Autora o valor devido, a título diferenças de trabalho noturno, acréscimo de domingo, subsídio de férias e de

natal, é de €1.436,45 (=€38,08+ €68,25+ €1,95+ €125,24+ €272,64+ €272,64+ €206,55+ €235,40+ €14,21+ €70,00+ €148,89+ €198,52+ €56,72) e quanto à 2.^a Autora, por sua vez, a título diferenças de trabalho noturno, acréscimo de domingo, subsídio de férias e de natal, é de €741,23 (=€48,38+ €225,52+ €10,67+ €5,42+ €2,96+€448,28).

Por sua vez, também no essencial, a 2.^a Ré apresenta os argumentos seguintes:

- Na ausência de escolha, determina a Lei, que se aplique o IRCT mais recente, ou seja, o CCT da FETESE e respetiva Portaria de Extensão, sendo que, ao assumir as Autoras nos seus quadros, manteve a aplicação deste CCT, tudo nos termos e para os efeitos previstos na cláusula 15^a do CCT;
- O CCT do STAD caducou em 17.02.2014, não obstante a falta de publicação do aviso de caducidade a que a caducidade opere;
- O artigo 501^o, n^o 6, do Código do Trabalho foi instituído para evitar que, com a caducidade dos CCT', os setores fossem confrontados com situações de "vazio legal", pelo que, porque no setor das limpezas não existia propriamente "vazio legal" porquanto entrou em vigor uma nova convenção coletiva logo em 2008, a partir do momento em que o CCT do STAD caducou, em fevereiro de 2014, as relações entre partes deviam passar a reger-se pelo CCT da FETESE, sendo irrelevante a filiação no STAD;
- Decorrendo inequivocamente da factualidade provada que pagou 2,96€ a cada uma das AA., por cada dia de trabalho efetivo, para remunerar o trabalho aos domingos (€4,81 - €1,85), a sentença não teve este aspeto em devida consideração, permitindo às AA. a cumulação dos acréscimos devidos pela prática de trabalho aos domingos, previstos no CCT do STAD e no CCT da FETESE, ficando assim as numa posição melhor que aquelas que teriam caso lhes fosse aplicado o CCT do STAD, incorrendo numa situação de enriquecimento sem causa - no apuramento feito relativamente ao acréscimo de 16% decorrente da aplicação do CCT do STAD, devia ter descontado, pelo menos € 65,00 por mês, relativamente a cada uma das AA., facto que deve ser reconhecido;
- Ainda no que respeita ao artigo 501^o, n^o 6, e caso se entenda que esta "nova convenção" é uma nova convenção entre as mesmas partes, esse não será aplicável com a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, de uma nova convenção coletiva, precisamente entre a APFS e o STAD, a qual foi alvo de extensão a todo o setor, por via da Portaria n.º 72/2020, de 16 de março, pelo que a partir de 1 de janeiro de 2020, as relações entre as partes passaram a reger-se por este novo CCT, devendo o trabalho noturno prestado ser aferido e remunerado em conformidade com as cláusulas 22^a e 26^a deste novo CCT.

Defendendo o julgado, nas contra-alegações as Apeladas invocam, mais uma vez em síntese, o seguinte:

- Em rigor, o CCT do STAD não caducou, pois que, conforme dispõem os artigos 494.º, n.º 1, e 519.º, n.º 1, ambos do CT, a eficácia desses atos depende do depósito e publicação por parte dos serviços administrativos competentes – as razões de certeza e segurança jurídicas apontam para que se considere a publicação do aviso da caducidade como constitutiva, relevando a circunstância do CCT também ser um repositório de normas dirigidas a um universo pessoal que transcende os subscritores.

- Mesmo que se entenda que o aviso não é constitutivo da caducidade, sempre teremos de ter em atenção que num Estado de Direito, a segurança e certeza jurídicas exigem a cognoscibilidade pelos destinatários, neste caso, da caducidade, pelo que, na ausência de publicação, a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109, n.º 1, do CT – não resultando no caso alegados e provados factos necessários para essa apreciação, o empregador permanece responsável pelo pagamento dos montantes previstos na convenção (ainda que já caducada);

- Quanto ao novo CCT a que alude a Recorrente E..., em face do que resulta da cláusula – *sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula, da aplicação do presente contrato não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente* –, porque quer o horário noturno como a sua forma de retribuição constituem regalias de carácter regular que integraram o contrato individual de trabalho das AA, no caso, sendo reconhecida às AA. o horário noturno e a forma de pagamento conforme peticionado, tendo em conta o teor da referida cláusula, não pode a revisão do CCT do STAD, publicado no BTE n.º 2/2020 alterar estas condições, devendo as AA. continuar a ver as horas noturnas pagas conforme o anterior CCT.

A Exma. Procuradora-Geral Adjunta, no parecer que emitiu, sustenta que os recursos não devem proceder.

Cumprindo-nos decidir, passaremos então, de seguida, à apreciação de cada uma das questões levantadas.

1.2 Questões abrangidas por ambos os recursos

1.2.1. Do CCT aplicável / questão da caducidade

Para a análise desta questão importa ter desde logo presente que, em face do objeto dos recursos que deve delimitar a nossa pronúncia (salvo questões de conhecimento oficioso) – na consideração, quanto à posição das Apeladas, que,

levantando é certo as mesmas tal questão nas suas contra-alegações, sustentando de algum modo solução diversa, não apresentaram, porém, recurso subordinado ou requererem a ampliação do objeto do recurso, o que deveriam ter feito caso pretendessem reagir pelo modo processualmente adequado contra essa parte da sentença -, qualquer das Recorrentes dirige propriamente o recurso à parte da sentença em que, com base em jurisprudência que cita, se pronunciou no sentido de que a caducidade do CCT/STAD[1] só se verificou validamente em 17 de fevereiro de 2014[2], razão pela qual, em conformidade, até porque abrangida por trânsito em julgado, nada mais se nos impõe acrescentar nesse âmbito. Daí que não ocorrem razões para apreciarmos da adequação ou não do modo como o Tribunal *a quo* aplicou nesse âmbito o direito, assim na sentença recorrida, para onde, pois, se remete.

Avançando-se então na análise, assim quanto à questão do regime a aplicar após a data em que operou a afirmada caducidade do CCT/STAD, ou seja, se deverá/poderá ter aplicação *inter partes* como se concluiu na sentença recorrida e nesse caso em que termos - defendendo ainda a 2ª Ré que a partir desse momento as relações entre partes devem passar a reger-se pelo CCT da FETESE, sendo irrelevante a filiação no STAD -, considerou-se na sentença, a esse propósito, nomeadamente o seguinte:

“(…) Relevante é ainda o que resulta do nº 8 do artº 501º do Código do Trabalho, ou seja, que “*após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantém-se 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, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.*”

Por outro lado, importa chamar à colação a cláusula 17ª do CCT em causa, e que com a epígrafe “*Perda de um local ou cliente*”, estabelece (...).

Ora, daqui resulta que, não tendo após a caducidade da CCT atrás referida, sido substituída por outra, entretanto entrada em vigor, se mantém os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição das Autoras, designadamente, após a perda do cliente pela 1ª Ré e ganho este pela 2ª Ré. Assim sendo e tendo em atenção a CCT que entendemos se mantém aplicável às Autoras, vejamos quais os montantes que as mesmas tem a receber. (...)”

Em face da citada fundamentação, cumprindo-nos pronúncia, começaremos por esclarecer que nesta Secção, na presente sessão, mas em momento

anterior, apreciando os recursos interpostos no processo n.º 9196/19.7T8PRT.P1[3], foi proferido acórdão, no qual, estando em causa situações similares, incluindo quanto aos quadros legal e convencional aplicáveis, se afirmou a mesma solução a que chegamos no presente acórdão. Realizado o referido esclarecimento, passando-se à apreciação, tendo nomeadamente presentes precisamente as questões abrangidas pelo âmbito dos recursos, porque no geral essas aí encontraram já adequada e fundamentada resposta, desde já diremos que acompanhamos, incluindo a respeito da precisão que se impõe fazer ao decidido na sentença, o entendimento sufragado no recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11 de dezembro de 2019[4][5], nos termos que seguidamente, com a devida vénia, aqui transcreveremos:

«(...)A principal questão que se discute nos presentes autos é a de determinar quando é que uma convenção coletiva caduca: se passados 45 dias após a comunicação de uma das partes ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo (n.º 6 do artigo 501.º do CT) ou apenas quando os serviços do ministério tiverem dado cumprimento à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego do aviso sobre a data da cessação de vigência da convenção coletiva, nos termos do n.º 8 do artigo 502.º

Esta questão tem recebido respostas opostas na doutrina e na jurisprudência: enquanto a maior parte da doutrina defende que a caducidade se verifica com a mera passagem daqueles 45 dias, a jurisprudência já existente tende a considerar, como sucedeu com o Acórdão recorrido, que a publicação do aviso é necessária para que ocorra a caducidade.

A esta polémica não é estranha a natureza “híbrida” da convenção coletiva. A convenção colectiva é uma das criações mais idiossincráticas do direito do trabalho e não é por acaso que tem sido por vezes apresentada como um híbrido de lei e de contrato, na sugestiva expressão de um autor[1] como um centauro jurídico. Com efeito, mesmo que se lhe atribua a natureza de um contrato – o que, de resto, não é pacífico[2] – trata-se em muitos sistemas e designadamente no nosso, de um contrato que é também fonte de direito, instrumento de criação de verdadeiras normas jurídicas. A doutrina dominante distingue, aliás, entre os efeitos da convenção inter partes, os chamados efeitos obrigacionais, e os efeitos normativos que se traduzem na referida criação de normas gerais que disciplinarão as relações individuais abrangidas no âmbito pessoal da convenção. Ainda que a distinção entre a parte normativa e a parte obrigacional nem sempre seja fácil e ainda que possam existir cláusulas que não cabem nesta divisão, ela tem sido adotada pela doutrina dominante, desde logo porque exprime a especificidade dos efeitos

normativos da convenção coletiva.

Tal resulta com clareza da nossa lei, entre muitos outros aspetos, relativamente à formação e celebração da convenção (e sua revisão), bem como quanto à sua cessação.

Relativamente ao primeiro aspeto sublinhe-se que a nossa lei exige sob pena de nulidade que a convenção seja celebrada por escrito (artigo 477.º), impõe um conteúdo mínimo às convenções coletivas (artigo 492.º) e a sua entrega para depósito no serviço competente para o depósito do ministério responsável pela área laboral (n.º 1 do artigo 494.º), esclarecendo que "o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é publicado no Boletim de Trabalho e Emprego e entra em vigor, após a publicação, nos termos da lei" (n.º 1 do artigo 519.º do CT). A este propósito refere LUIS GONÇALVES DA SILVA que este preceito "determina ainda que os instrumentos entram em vigor nos mesmos termos das leis", acrescentando que "a entrada em vigor - i.e, o momento a partir do qual os instrumentos produzem efeitos jurídicos -, é necessariamente posterior à sua publicação, pois só a partir daquela é que, em regra, os destinatários têm condições de conhecer a existência e o conteúdo da fonte" [3], ainda que se possa discutir se não serão apenas os efeitos normativos, e já não os obrigacionais, que ficam dependentes do depósito e da publicação.

Também em matéria de cessação das convenções coletivas existem diferenças muito significativas com as formas de cessação dos contratos em geral. Antes de mais, sublinhe-se que o Código do Trabalho expressamente só prevê duas causas de cessação da convenção coletiva: a caducidade e a revogação por acordo (artigo 502.º n.º 1 do CT. Não se prevê, por exemplo, a possibilidade de resolução por incumprimento, que assume uma importância capital no direito civil, em matéria de contratos sinalagmáticos. Assim se os empregadores, por exemplo, não cumprirem as tabelas salariais previstas na convenção coletiva, os sindicatos outorgantes poderão reagir exigindo judicialmente o cumprimento, como poderão no nosso sistema legal reivindicar o cumprimento através de meios de conflito coletivo, como a greve, mas não poderão resolver a convenção colectiva com efeitos imediatos.

Mas mesmo a caducidade não opera de acordo com as regras do direito civil. Decorre, com efeito, do nosso Código do Trabalho que a caducidade não opera automaticamente pelo mero decurso do prazo de vigência da convenção, a qual, de resto, pode ter vários prazos de vigência (n.º 1 do artigo 499.º). Na realidade a caducidade só ocorre após um período de negociações, durante o qual a convenção se mantém em sobrevigência (n.º 6 do artigo 501.º do CT). Assim, qualquer uma das partes "pode denunciar a convenção, mas apenas mediante comunicação escrita dirigida à outra parte e acompanhada de

proposta negocial global” (n.º 1 do artigo 500.º) e a lei tem o cuidado de esclarecer que “não se considera denúncia a mera proposta de revisão da convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade” (n.º 2 do artigo 500.º). Este n.º 2 do artigo 500.º é claro no sentido de só o que alguma doutrina chama, de modo feliz, de uma «denúncia construtiva»[\[4\]](#) é que pode estar na base da aplicação do regime da sobrevivência e da caducidade. E «havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses» (n.º 3 do artigo 501.º).

Este regime que garante que uma convenção colectiva não desapareça “da noite para o dia” é coerente quer com a importância da contratação coletiva, capaz hoje de gerar normas que prevalecem sobre a lei, em muitas matérias mesmo que a lei seja mais favorável para o trabalhador, quer com o dever do Estado de promover a contratação colectiva (artigo 485.º do CT).

No entanto, importa igualmente ter presente que com o Código do Trabalho de 2003, o legislador optou clara e inequivocamente por permitir a caducidade das convenções coletivas[\[5\]](#), ainda que tenha posteriormente optado por manter, mesmo em caso de caducidade da convenção, alguns dos efeitos já produzidos pela convenção coletiva nos contratos individuais de trabalho – em primeira linha os que tiverem sido acordados pelas partes da convenção e na ausência de acordo os efeitos previstos no atual n.º 8 do artigo 501.º

O legislador vai ao ponto, inclusive, de não permitir à autonomia negocial coletiva que determine a “perpetuidade” da convenção, isto é que estabeleça que uma convenção vigorará até ser substituída por outra. Uma tal cláusula não será nula, mas está por lei sujeita a caducidade nos termos previstos no n.º 1 do artigo 501.º do CT.

Destarte a lei pretende que a autonomia negocial colectiva possa ter como resultado do seu exercício – já que a autonomia negocial tanto pode resultar na existência de um acordo, como na falta dele – a caducidade da convenção coletiva, sem que a referida caducidade dependa da interferência da administração, ficando sujeita a uma espécie de “veto de gaveta” que ocorreria quando, como no caso dos autos, o aviso não fosse publicado, sem qualquer fundamentação, ao longo de vários anos. Se o aviso tivesse o efeito constitutivo, isto é, se sem a publicação do aviso a convenção coletiva não caducasse, haveria que concluir que a manutenção da convenção colectiva em vigor dependeria não das partes da convenção e do seu acordo, ou falta deste, mas dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral... Seria, assim, um instrumento de heteronomia e não de autonomia negocial. Assim, deve entender-se que o aviso sobre a data da cessação de vigência da

convenção colectiva por caducidade, "embora de indiscutível utilidade sob o ponto de vista da segurança jurídica e da prevenção de litígios, não assume papel constitutivo, mas meramente declarativo de uma situação cujos pressupostos e requisitos temporais (veja-se, em especial, o art. 501.º/4) estão claramente definidos na lei" [6].

De resto é sintomático que o legislador, que interveio regularmente nesta matéria nos últimos anos e que consagrou uma extensa série de obrigações de depósito e de publicação - recorde-se a título exemplificativo que a lei prevê o depósito e a publicação, não apenas da convenção colectiva ou de qualquer IRCT (artigo 519.º, n.º 1), mas também do acordo de suspensão da convenção e do acordo de revogação da convenção (n.º 4 do artigo 502.º), do acordo de adesão (n.º 4 do artigo 504.º), do acordo de prorrogação de vigência da convenção por período determinado celebrado durante o período de sobrevivência (n.º 10 do artigo 501.º), do acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade (n.º 11 do artigo 501.º), e da deliberação tomada por unanimidade pela comissão paritária (n.º 3 do artigo 493.º) - não atribuiu valor constitutivo à publicação no BTE do aviso de caducidade desta. No entanto, em um Estado de Direito a caducidade das normas jurídicas - e o contrato coletivo no nosso sistema jurídico é fonte de Direito - deve ser cognoscível pelos seus destinatários. Na ausência de publicação do aviso no BTE pelos serviços do ministério responsável pela área laboral assume particular importância a obrigação de informação do empregador prevista no artigo 106.º, n.º 3, alínea l), segundo a qual o empregador deve informar o trabalhador do "instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver", prevendo a lei que tal informação, prestada por escrito, deve ser atualizada, igualmente por escrito, nos 30 dias subsequentes à alteração de qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º (artigo 109.º, n.º 1 do CT). É certo que o artigo 109.º, n.º 2 do CT estabelece que "o disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa", mas tal exceção não é aplicável no caso vertente, porquanto a caducidade da convenção coletiva (pelo menos a caducidade que assente em uma denúncia da convenção por uma das partes) não pode ser considerada uma alteração proveniente da lei ou da própria convenção, já que pressupõe uma declaração de vontade extintiva de uma das partes da convenção e a ocorrência de todo um procedimento negocial que fracassou e, ainda, uma comunicação do insucesso do procedimento negocial, nos termos atrás expostos. Sem prejuízo de o incumprimento desta obrigação de informação acarretar responsabilidade civil pelos danos causados ao trabalhador [7], neste caso o empregador, agindo de boa fé, só poderá invocar

a caducidade da convenção colectiva depois de informar os trabalhadores, na ausência de aviso pelo ministério. Tal consequência decorre do direito interno e não do direito da União[8].

No caso dos autos não se pode afirmar, ao contrário do que pretende o Recorrente, e como bem destaca o douto parecer do Ministério Público junto aos autos, que a trabalhadora tenha sido contratada *ex novo* pela 2.^a Ré verificando-se antes, face aos factos 2 e 11 a 15 que se verificou uma sub-rogação na posição de empregador, por aplicação da convenção coletiva. (...)

O recurso procede, pois, quanto à caducidade da convenção colectiva passados 45 dias sobre a comunicação referida no facto 60. No entanto, o empregador não alegou, nem provou, ter efetuado em algum momento a comunicação por escrito ao trabalhador da mencionada caducidade, pelo que na falta de publicação do aviso de caducidade pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral o empregador permanece responsável pelo pagamento dos montantes previstos na convenção (ainda que já caducada) pelo trabalho noturno.

Decisão: Concedida parcialmente a revista, nos seguintes termos:

Mantém-se o segmento condenatório no “pagamento da quantia de € 75,72 (setenta e cinco euros e setenta e dois cêntimos), valor este liquidado até agosto de 2016, sem prejuízo dos créditos vencidos e vincendos, referente às diferenças entre o valor pago a título de horas noturnas pagas como subsídio noturno, quando deveriam ser pagas com um acréscimo de 30% e 50% e trabalho prestado em dia de descanso semanal/feriado, acrescida de juros de mora contados à taxa legal desde a citação e até efetivo e integral pagamento, a liquidar em execução de sentença”.

Relativamente à parte do segmento decisório do Acórdão recorrido que condenava a ora Recorrente “à reposição da situação da A. AA no futuro, pagando todas as quantias vencidas e vincendas, devendo aplicar todos os direitos prescritos no CCT subscrito pelo STAD, tal como o pagamento de trabalho prestado em dia feriado / descanso semanal, bem como a folga que deva ser atribuída, acrescida de juros de mora contados à taxa legal desde a citação e até efetivo e integral pagamento, a liquidar em execução de sentença”, tal condenação apenas operará até à data da comunicação escrita pela Recorrente à Autora da caducidade da convenção colectiva ou até à data da publicação pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral da cessação de vigência da convenção colectiva se esta ocorrer anteriormente àquela. (...)» (fim de transcrição).

O mesmo entendimento foi ainda sufragado, mais recentemente, para além do

mais, no Acórdão do mesmo Tribunal de 16 de dezembro de 2020[6], que incidiu ainda sobre outras questões (assim o que integra o conceito de retribuição), no qual se pode ler, mais uma vez com particular relevância para a decisão das questões suscitadas no âmbito dos recursos que apreciamos, o seguinte (transcrição):

«(...) Em sede de recurso de revista, a Recorrente sustenta que o CCT do **STAD** caducou em 17.02.2014 e, apesar de a DGERT ter a obrigação legal de publicar aviso de caducidade a ausência de publicação do mesmo não tem efeitos constitutivos.

Acrescenta que tendo as Autoras sido admitidas ao serviço da Recorrente em 01.07.2016, esta não tinha qualquer obrigação de informação para com aquelas ao abrigo do art.º 106.º n.º 3 al. l) do CT, e muito menos ao abrigo do art.º 109.º n.º 1 do CT.

Em defesa da sua posição sustenta que o art.º 106.º n.º 3 al. l) do CT apenas se aplica havendo instrumento de regulamentação coletiva aplicável (“se houver”), o que não sucede em relação ao CCT do **STAD**, uma vez que este caducou em 17.02.2014.

Em seu entender, o art.º 109º n.º 1 do CT, não lhe é aplicável pois essa disposição pressupõe que o contrato já se encontre em vigor quando surge a obrigação de informação, o que só poderia abranger a ISS, entidade empregadora das Autoras quando caducou o CCT do **STAD**, mesmo estando em causa nos autos uma sucessão de prestação de serviços de limpeza.

Resulta da matéria de facto provada que as A.A. foram admitidas em 1/5/2013 pela R. ISS, com a categoria profissional de trabalhadoras de limpeza, tendo passado em 1 de julho de 2016 a trabalhar para a R. D..., quando a primeira perdeu a empreitada da limpeza na empresa V....., Lda., em

As A.A. são associadas do Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (**STAD**) e a R. D..., que é uma empresa que se dedica à prestação de serviços de limpeza, é associada na Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Atividades Similares (APFS).

Quando as A.A. foram admitidas em 1/5/2013 pela R. ISS estava em vigor o CCT **STAD**, pois a própria recorrente aceita no ponto 1 das suas conclusões que o mesmo só caducou em 17/2/2014.

Na verdade, como resulta dos pontos 37 a 43 da matéria de facto provada, em novembro de 2010, a APFS remeteu ao **STAD**, por correio registado com aviso de receção, uma comunicação por via da qual procedeu à denúncia do CCT **STAD**, iniciando assim um processo que determinou a caducidade da referida convenção coletiva.

Não resulta da matéria de facto provada que tenha sido publicado o aviso

sobre a data da cessação da vigência da convenção coletiva, nos termos do art.º 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho ou que alguma das R.R. ISS ou D..., tenha informado por escrito os trabalhadores, nos termos estabelecidos no art.º 109.º, n.º 1, do diploma legal citado da referida caducidade.

Como se refere no acórdão recorrido, a mais recente jurisprudência do STJ assentou no sentido de que «A caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da publicação do aviso previsto no art.º 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho, mas quando o mesmo não for publicado a referida caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109.º, n.º 1, do mesmo diploma» (Cfr. Acórdãos do STJ de 11-12-2019, Proc. n.º 404/17.0T8STB.E1.S1 e de 11-12-2019, Proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1).

A argumentação da recorrente no sentido de que tendo as Autoras sido admitidas ao seu serviço em 01.07.2016, não tinha qualquer obrigação de as informar, nos termos do art.º 106.º n.º 3 al. l) do CT, e muito menos ao abrigo do art.º 109.º n.º 1 do CT, uma vez que o CCT tinha caducado em 17/2/2014, não pode proceder, pois como já se referiu a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109.º, n.º 1, do CT.

Em 1/7/2016, quando as A.A. passaram a trabalhar para a R. D..., em virtude da R. ISS ter perdido a empreitada da limpeza na empresa V....., Lda, o CCT **STAD** ainda estava a produzir efeitos, nomeadamente a sua Cláusula 17.^a, que dispõe nos números 1, 2 e 3:

1 - A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem justa causa de despedimento.

2 - Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de entidade patronal, salvo créditos que nos termos deste CCT e das leis em geral já deveriam ter sido pagos.

Assim, em 1/7/2016 transmitiu-se para a R. D... as obrigações que impendiam sobre a R. ISS, decorrentes da prestação de trabalho, pelo que tinha o dever de se informar e informar os trabalhadores acerca do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, bem como, caso fosse essa a sua intenção, informar os trabalhadores de qualquer alteração acerca da matéria em causa.

Acrescente-se ainda, como se refere no Acórdão do STJ, de 11-12-2019, Proc. n.º 404/17.0T8STB.E1.S1, o artigo 109.º, n.º 2 do CT estabelece que o disposto no seu n.º 1 não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, no entanto «esta exceção não é aplicável no caso vertente, porquanto a caducidade da convenção coletiva (pelo menos a caducidade que assente em uma denúncia da convenção por uma das partes) não pode ser considerada uma alteração proveniente da lei ou da própria convenção, já que pressupõe uma declaração de vontade extintiva de uma das partes da convenção e a ocorrência de todo um procedimento negocial que fracassou e, ainda, uma comunicação do insucesso do procedimento negocial, nos termos atrás expostos».

A alegação da recorrente no que concerne à inaplicabilidade do disposto no art.º 501.º n.º 6 do Código do Trabalho de 2009, com o fundamento de que o montante auferido pelas AA., de acordo com o CCT do **STAD**, a título de trabalho **noturno**, não integra o conceito de retribuição, por não lhes ter sido pago 11 meses em 12 meses, também não procede, pois, como já se disse, a caducidade do CCT do **STAD** só será oponível às A.A. quando o empregador as informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109.º, nº 1, do CT da caducidade do CCT, pelo que, como se refere no acórdão recorrido, «... o pagamento do trabalho **nocturno** terá de ser pago às AA. nos termos do CCT do **STAD**, o qual vigora para as AA. desde maio ou junho de 2013, ou seja, já decorreram vários anos com a regularidade e periodicidade dessas retribuições, pelo que as mesmas integram, sem qualquer dúvida, o conceito de retribuição constante do art.º 258.º, n.ºs. 1 e 2, do Código do Trabalho». Improcedem assim as conclusões da recorrente, pois atenta a continuidade das relações laborais iniciadas pelas A.A. com a R. ISS e transmitidas à R. D... em 1/7/2016, por força da cláusula 17.ª do CCT **STAD**, a caducidade desta convenção coletiva só será oponível aos trabalhadores quando o empregador, agora a R. D..., os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art.º 109.º, nº 1 do CT da caducidade da mesma.» (fim de transcrição).

Ora, não obstante ser naturalmente legítimo que as Recorrentes possam discordar, as questões que são levantadas nos recurso que analisamos e que foram apreciadas nos citados Acórdãos nesses obtiveram já no geral adequada resposta, assim a respeito da aplicação do CCT/STAD e em que termos (quer antes quer após a sua caducidade).

Daí que, sem prejuízo do que diremos *infra*, no seguimento do entendimento antes mencionado, não assista razão à 1.ª Ré / recorrente quando sustenta, nomeadamente, que para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 501.º do CT esteja apenas em causa manter os valores já regularmente auferidos pelos

trabalhadores como contrapartida do seu trabalho (pois que, diversamente, está em causa a direta aplicação do regime que se encontra estabelecido nas cláusulas do CCT, assim também as percentagens aí previstas).

O mesmo se verifica, agora a respeito dos argumentos da 2.^a Ré desde logo sobre a defendida aplicação, após a caducidade do CCT / STAD, do CCT / FETESE, por ter como irrelevante a filiação no STAD (assim não o é, como resulta expressamente do que se referiu anteriormente), como ainda, do mesmo modo, quando refere, a propósito dos valores apurados na sentença a respeito do trabalho prestado ao domingo que, sob pena de enriquecimento sem causa, deva ser descontado o valor de €2,96 (pois que, diversamente, tendo os cálculos sido realizados tendo por referência o que efetivamente foi pago e o que deveria o deveria ter sido, ou seja a diferença entre esses dois vetores, já se atendeu ao que efetivamente foi pago, não existindo assim o invocado enriquecimento sem causa).

1.2.2. Da relevância do ato de filiação

Porém, diversamente, já assiste razão à 1.^a Ré quando invoca que o CCT do STAD apenas deve ser aplicado às Autores a partir da data da respetiva filiação.

Mas dizemos, a partir da data da respetiva filiação e não pois propriamente as que são indicadas pela referida Recorrente.

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho[7], sobre a “Aplicação da convenção a trabalhadores ou a empregadores que não era filiados na associação sindical ou patronal no momento do início do processo negocial, mas nele se filiaram já durante a vigência da convenção”, tal “convenção é aplicável a estes trabalhadores e empregadores a partir do momento em que se tornem membros das respectivas associações, ao abrigo do art. 496º nº 3, parte final” - se que a tal obste a circunstância de existir anterior Portaria de Extensão a regular a relação, pois que, “entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho convencionais e administrativos, para o mesmo sector profissional e de actividade, os primeiros prevalecem sobre os segundos no respectivo âmbito de incidência (art. 484º)” (idem, pág. 309), atento o carácter subsidiário da Portaria de Extensão[8].

Na verdade, importa salientar que, no caso de a trabalhadora optar pela aplicação de uma convenção coletiva, há uma opção individual, uma manifestação de vontade, que consubstancia uma adesão a uma determinada convenção, o que não ocorre no caso de aplicação de uma Portaria de Extensão, pelo que não se verifica aqui a justificação da defesa de eventual “deserção” da convenção, apontada como justificação para a continuação da sua aplicação em determinadas circunstâncias, como no caso de desfiliação

[9], sendo que, como refere Luís Menezes Leitão**[10]**, a “filiação posterior numa das associações outorgantes da convenção colectiva permite a aplicação dessa convenção aos novos filiados, a partir do momento em que esta se concretiza (art. 496.º, n.º 3, in fine)”, solução essa que se compreende “pelo intuito de amplificar o âmbito pessoal da convenção e por não se justificar discriminar os filiados das associações outorgantes pelo facto de já o serem no momento em que a convenção foi negociada.”

O regime apontado resulta, diga-se, não propriamente como diz a Recorrente da aplicação por analogia do n.º 4 do artigo 496.º do CT e sim, diversamente, do próprio princípio da filiação, que vigora neste âmbito, consagrado desde logo no n.º 1 do referido artigo, quando se dispõe que “A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante”, princípio esse que poderemos sintetizar nos termos seguintes: “Na definição do âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas a regra base consiste no chamado princípio da dupla filiação consagrado no artigo 496.º do Código do Trabalho, nos termos do qual as convenções coletivas obrigam, em princípio, apenas aqueles que, durante a respetiva vigência, estiverem filiados ou se filiarem nas entidades outorgantes (associações patronais e sindicatos) e ainda as entidades patronais que neles outorguem diretamente”**[11]**. Ainda na Jurisprudência, conclui-se no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 20 de Junho de 2018**[12]** que “uma Portaria de Extensão não pode determinar a aplicabilidade duma convenção colectiva a trabalhadores não filiados na organização sindical outorgante mas que estejam filiados numa organização sindical diferente”**[13]**.

Por decorrência do exposto, apenas nessa medida procede este fundamento da apelação, devendo, pois, na sua aplicação ao caso, ter-se por referência, em face do que consta do ponto 1.º da factualidade, quanto à 1.ª Autora que essa se filiou no STAD em 1 de fevereiro de 2010 e quanto à 2.ª Autora em 23 de dezembro de 2010.

Visto, pois, o conteúdo da sentença, assim os valores que nessa foram apurados, constata-se que a questão apenas se coloca em relação à 1.ª Autora (quanto à 2.ª Autora não foram contabilizados quaisquer valores referentes a períodos anteriores à sua filiação) e a respeito do mês de janeiro de 2010 (retribuição base mensal + trabalho noturno + domingos), pelo que, atendendo precisamente à diferença mensal que foi considerada, assim de €7,38, subtraindo-se essa quanto àquele mês, o total apurado para o ano de 2010, de €103,32, passa a ser o de €95,94 e, por decorrência, o valor da condenação constante da alínea a) do n.º 1 do dispositivo, de €4.537,31,

passará a ser, o que se afirmará no presente acórdão a final, o de €4.529,93.

1.2.3. Trabalho noturno

Como resulta das considerações anteriores, a questão da adequação do julgado a respeito do trabalho noturno mostra-se prejudicada, pois que, como se disse, é aplicável por inteiro o regime previsto no CTT/STAD – como se refere nos Acórdãos STJ de 6 de Dezembro de 2016, 13 de Outubro de 2016 e de 17 de Novembro de 2016 [14], caducada 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.”

Assim, improcede este fundamento do recurso.

1.2.4. Trabalho prestado em dia feriado

Sustenta a 1.ª Recorrente, a respeito do trabalho prestado em dia feriado, que nada é devido, com o argumento de que as cláusulas 26.ª e 27.ª do CCT do STAD são referentes a trabalho suplementar, não regulando este instrumento o trabalho normal em dia feriado, sendo aplicável, conseqüentemente, em relação ao trabalho normal em dia feriado, o artigo 269, n.º 2 do CT.

Resulta do disposto no artigo 269.º do Código do Trabalho, com a redação introduzida pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho, o seguinte: “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 o mesmo normativo, na sua versão original, assim da Lei nº 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”.

Por sua vez, estipula-se na cláusula 25.ª do CTT aplicável, nos termos *supra* referidos / CTT STAD, sob a epígrafe “Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado”, que: “O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100% sobre a retribuição normal e a descansar num dos três

dias seguintes.”

Como também resulta, agora da sua cláusula 38.^a, sob a epígrafe “Descanso semanal”, que: “1. Os trabalhadores abrangidos pela tabela A [trabalhadores de limpeza] têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar. 2. Excepcionalmente poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza. 3.. Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos: a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes; b) Para os trabalhadores que à data de entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito; c) No caso dos trabalhadores que já efectuem trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá em caso algum exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador; d) Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição mensal auferida naquele local de trabalho sem dependência no número de domingos em que houve efectiva prestação de trabalho; e) De sete em sete semanas os trabalhadores terão direito a folgar um sábado e domingo consecutivos. 4. O trabalhador só perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos. 5. O acréscimo de retribuição previsto no nº 3 integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal. 6. Os trabalhadores que prestem funções aos domingos têm direito a dois dias consecutivos de folga semanal.

Por último, dispõe-se no artigo 1.º, n.º 1, do Dec. Lei nº 48/96, de 15 de maio, que, sem prejuízo do regime especial em vigor para atividades não especificadas no presente diploma, os estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços, incluindo os localizados em centros comerciais, podem estar abertos entre as 6 e as 24 horas de todos os dias da semana. Estando afinal em causa saber se deve entender-se, para efeitos do disposto no artigo 269.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que as trabalhadoras prestavam serviço em empresa dispensada de encerrar em dia feriado, tal assume-se, porém, no caso, como questão sem real relevância, pois que, o que está aqui

em causa não é a retribuição do trabalho prestado durante o feriado como trabalho suplementar, mas sim como trabalho normal prestado em dia feriado, sendo-lhe assim aplicável a cláusula 27.^a do CCT[15].

Daí que, não obstante o regime previsto em tal cláusula se apresentar como mais favorável em relação ao que é estipulado no Código do Trabalho, aquele deve prevalecer, sendo assim aplicável, uma vez que o artigo 269.^o, n.^o 2, do Código do Trabalho não tem natureza imperativa, muito embora com exceção do período compreendido entre 1 de agosto de 2012 e 31 de dezembro de 2014 - durante o qual se aplica imperativamente o estatuído no aludido artigo 269.^o, n.^o 2, do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.^o 23/2012, de 25 de Junho, por imposição do artigo 7.^o, n.^o 4, al. b), da mesma Lei, na redação dada pela Lei n.^o 48-A/2014, de 31 de julho.[16]

Por decorrência do exposto, importando concluir pela improcedência de mais este fundamento de recurso, teremos, porém, de excepcionar, diversamente do que foi realizado na decisão recorrida, o aludido período compreendido entre 1 de agosto de 2012 e 31 de dezembro de 2014 - durante o qual, como o dissemos, se aplica imperativamente o regime previsto no n.^o 2 do artigo 269.^o, do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.^o 23/2012, de 25 de junho.

Tendo então por referência os valores apurados na sentença como devidos a este título, na procedência parcial do recurso nesta parte, havendo que deduzir os valores referentes ao mencionado período de 1 de agosto de 2012 e 31 de dezembro de 2014, colocando-se a questão apenas em relação à 1.^a Autora (pois que quanto à 2.^a Autora não se apuraram valores incluídos nesse período, a título do acréscimo que aqui se reanalisa), ao total apurado na sentença, de € 2189,16, teremos de deduzir €1008,00 (€403,20 do ano de 2012[17] + €268,80 do ano de 2013 + € 336,00 do ano de 2014), alterando-se assim a condenação, nesse âmbito, para €1181,16.

1.2.5. Por último, importa verificar, por aplicação do regime que anteriormente se afirmou, assim a respeito da necessidade de o empregador dever comunicar ao trabalhador por escrito a caducidade da convenção coletiva / STAD, da sua aplicação ao caso que se decide.

Porém, porque também relacionado com essa questão, importa que, previamente, já que tal foi invocado pela 2.^a Ré / recorrente no recurso que interpôs, verificar se pode / deve conhecer-se nesta sede recursiva do argumento que avança de que, “ainda no que respeita ao artigo 501.^o, n.^o 6, e caso se entenda que esta “nova convenção” é uma nova convenção entre as mesmas partes, esse não será aplicável com a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.^o 2, de 15 de janeiro de 2020, de uma nova convenção

coletiva, precisamente entre a APFS e o STAD, a qual foi alvo de extensão a todo o setor, por via da Portaria n.º 72/2020, de 16 de março, pelo que a partir de 1 de janeiro de 2020, as relações entre as partes passaram a reger-se por este novo CCT, devendo o trabalho noturno prestado ser aferido e remunerado em conformidade com as cláusulas 22ª e 26ª deste novo CCT.”

Nesse sentido, e desde logo, importa dizer que, como resulta dos autos, essa questão não foi em momento algum levantada pelas partes perante o Tribunal *a quo*, sendo que este, em face do que se fez constar da sentença, essa também não apreciou.

Trata-se, pois, de questão nova.

Ora, como é consabido, a natureza do recurso, como meio de impugnação de uma anterior decisão judicial, determina outra importante limitação ao seu objeto decorrente do facto de, em termos gerais, apenas poder incidir sobre questões que tenham sido anteriormente apreciadas, não podendo confrontar-se o tribunal *ad quem* com questões novas.

Não obstante o que se disse anteriormente, sempre se dirá, porém, em termos de se esclarecer da sua relevância, que sequer de trata propriamente de questão que afete o objeto da presente ação, pois que, no que aqui importa, ou seja da aplicação da CCT / STAD para o futuro, em regime de sobrevivência como se afirmou, este regime apenas opera, para além da circunstância de não ter havido a comunicação a que se aludiu anteriormente por parte da entidade patronal ao trabalhador da caducidade da convenção (a que nos referiremos mais tarde, em termos da sua aplicação ao caso), enquanto não for publicada uma nova convenção que vincule as partes (n.º 8 do artigo 501.º, do CT). Ou seja, como o refere a Recorrente E..., a sua condenação na aplicação do CCT referido nos autos só subsiste até ao dia 1 de Janeiro de 2020, data do início da vigência do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, publicado no BTE, 1ª série, nº 2, de 15 de Janeiro de 2020.

Por fim, voltando à questão da aplicação ao regime que se afirmou relacionado com a necessidade de comunicação escrita da entidade patronal ao trabalhador da caducidade da convenção, importa ter presente que, no caso, não se provou que tenha existido tal comunicação, do que decorre, pois, em conformidade com o que se disse, que, na falta de publicação do aviso de caducidade pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, o empregador permanece, como se referiu, responsável pelo pagamento dos montantes previstos na convenção, ainda que já caducada. Deste modo, concretizando, quanto à condenação da 2.ª Ré constante do dispositivo da sentença, assim nos pontos 2, alínea c), 4, alínea c), 5, 6 e n.º 7,

é concedida parcialmente a apelação, afirmando-se que tais condenações apenas operarão até à data em que for comunicado por escrito pela 2.ª Ré / recorrente às Autoras da caducidade da convenção coletiva, ou, se tal ocorrer anteriormente, até à data da publicação pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral da cessação de vigência da convenção coletiva, ou da publicação de uma nova convenção que vincule as partes.

Procedem, pois, apenas parcialmente os recursos, nos termos antes afirmados, improcedendo no mais.

*

No que se refere a custas, sendo as da ação e do recurso interposto pela 1.ª Ré em função de vencimento / decaimento, no que se refere ao recurso interposto pela 2.ª Ré, são da responsabilidade de Recorrente e Recorridas, na proporção de, respetivamente, 2/3 e 1/3 (artigo 527.º do CPC), sem prejuízo da isenção de que gozem estas últimas.

*

Nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do CPC, segue-se o sumário do presente acórdão, da responsabilidade exclusiva do relator:

.....

.....

.....

VI - DECISÃO:

Acordam os juizes que integram a Secção social do Tribunal da Relação do Porto:

1. Quanto ao recurso interposto pela 1.ª Ré, na sua procedência parcial apenas nesta parte, mantendo-se a condenação no mais constante da sentença:

a. Altera-se a alínea a) do n.º 1 do dispositivo, que é substituído pelo presente acórdão, condenando-se a referida Ré a pagar à 1.ª Autora €4.529,93 (quatro mil, quinhentos e vinte e nove euros e noventa e três cêntimos) das diferenças salariais identificadas na sentença;

b. Altera-se a alínea b) do n.º 1 do dispositivo, que é substituído pelo presente acórdão, condenando-se a referida Ré a pagar à 1.ª Autora a quantia de €1181,16 (mil, cento e oitenta e um euros e dezasseis cêntimos), pelo trabalho prestado em dias feria

2. Quanto ao recurso interposto pela 2.ª Ré, na sua procedência parcial apenas nesta parte, mantendo-se o mais constante da sentença, no que se refere à condenação constante do seu dispositivo nos n.ºs 2, alínea c), 4, alínea c), 5, 6 e 7, acrescenta-se, no presente acórdão, que tais condenações apenas operam até à data em que for comunicado por

escrito pela 2.^a Ré / recorrente às Autoras / recorridas da caducidade da convenção coletiva celebrada entre a AEPSSLAS e o STAD - publicada no Boletim do Trabalho e Emprego nº 12, de 22/02/1982, e as suas subsequentes alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego nº 12, de 29/03/2004 -, ou, se tal ocorrer anteriormente, até à data da publicação pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral da cessação de vigência dessa convenção coletiva, ou da publicação de uma nova convenção que vincule as partes.

No que se refere a custas, sendo as da ação e do recurso interposto pela 1.^a Ré em função de vencimento / decaimento, no que se refere ao recurso interposto pela 2.^a Ré, são da responsabilidade de Recorrente e Recorridas, na proporção de, respetivamente, 4/5 e 1/5 (artigo 527.º do CPC), sem prejuízo da isenção de que gozem estas últimas.

Porto, 17 de maio de 2021

Nélson Fernandes

Rita Romeira

Teresa Sá Lopes [com declaração da 2.^ª Adjunta, nos termos seguintes:

«Quanto à questão da caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depender da publicação do aviso previsto no art.º 502.º, nº 6, do Código do Trabalho, revendo posição assumida no processo relatado no processo nº 14752/16. 2T8PRT.P1.S1.»]

[1] Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a “AEPSSLAS - Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares” e o “STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portarias, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas”, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego nº 12, de 22/02/1982, e as suas subsequentes alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego nº 12, de 29/03/2004.

[2] Refere-se designadamente na sentença: “Conclui-se, pois, que a cláusula 2^a, 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 (...)”

[3] Relator Desembargador Rui Penha, com intervenção do aqui relator como 2.º adjunto.

- [4] Relator Conselheiro Júlio Gomes, in www.dgsi.pt.**
- [5] No mesmo sentido, ainda mais recentemente, o Acórdão STJ de 16 de dezembro de 2020, Relator Conselheiro Chambel Mourisco.**
- [6] Relator Conselheiro Chambel Mourisco, disponível também em www.dgsi.pt.**
- [7] Tratado de Direito do Trabalho, Parte III, Situações Laborais Colectivas, 2012, pág. 295**
- [8] pág. 304**
- [9] Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit., pág. 297, e António Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho, 14ª edição, 2009, pág. 833**
- [10] Direito do Trabalho, 3ª edição, 2012, pág. 523**
- [11] Veja-se, entre todos, Ac. STJ de 9 de março de 2017, Relator Conselheiro Leones Dantas, in www.dgsi.pt.**
- [12] processo 3910/16.0T8VIS.C1.S1, acessível em www.dgsi.pt**
- [13] Veja-se ainda o acórdão do mesmo STJ de 13 de Janeiro de 2021, processo 13769/18.7T8PRT.P1.S1, igualmente em www.dgsi.pt**
- [14] Todos disponíveis em www.dgsi.pt.**
- [15] Podendo argumentar-se, é certo, que a mesma cláusula se aplica igualmente às situações de trabalho em dia feriado pelos trabalhadores colocados em estabelecimento que não esteja autorizado a não encerrar nos feriados, o que não se coaduna com a distinção feita pelo Código do Trabalho, no entanto é isso que resulta do CCT em questão - conforme resulta da cláusula 38ª, apenas se distingue o trabalho efetuado aos domingos, mas não o realizado em dias feriados, pelo que, não distinguindo, não deverá o interprete fazê-lo, não sendo ainda de aplicar ao caso o Código do Trabalho, uma vez que não há qualquer lacuna no CCT sobre a matéria em causa.**
- [16] Veja-se o acórdão do STJ de 12 de Julho de 2018, processo 735/17.9T8CBR.C1.S1, ainda acessível em www.dgsi.pt.**
- [17] Na sentença apurou-se o valor de € 537,60, na consideração de oito feriados nesse ano, quando deveriam ter sido considerados apenas dois.**