

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 9196/19.7T8PRT.P1

Relator: RUI PENHA

Sessão: 17 Maio 2021

Número: RP202105179196/19.7T8PRT.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: RECURSOS PARCIALMENTE PROCEDENTE; ALTERADA A SENTENÇA

PORTARIA DE EXTENSÃO **CONCORRÊNCIA**

CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

CADUCIDADE DA VIGÊNCIA **PUBLICAÇÃO DE AVISO**

FALTA DE PUBLICAÇÃO

ACTIVIDADE DE LIMPEZA EM CENTRO COMERCIAL

TRABALHO EM DIA FERIADO

Sumário

I - No caso de concorrência de Portarias de Extensão de diferentes convenções colectivas de trabalho, não se tendo provado que o trabalhador tivesse efetuada a escolha nos termos do nº 2, do art. 482º, do Código do Trabalho, é aplicável, nos termos do art. 482º, nº 3, al. a), o instrumento de publicação mais recente.

II - O trabalhador que se filie num sindicato subscritor de uma convenção colectiva de trabalho passa a ver a sua relação laboral regulada pela mesma, imediatamente, a isso não obstante que na altura se lhe aplicasse portaria de extensão de convecção diferente.

III - A publicação da do aviso sobre a data da cessação de vigência da convenção coletiva por caducidade, não assume papel constitutivo, mas meramente declarativo. Porém, na ausência de publicação o empregador deve informar o trabalhador de tal caducidade, por escrito, nos termos do art. 109º, nº 1 do Código do Trabalho, sob pena de permanecer responsável pelo

pagamento dos montantes previstos na convenção, ainda que já caducada.

IV - O trabalho prestado em dia feriado por empregada de limpeza ao serviço de empresa que se dedica a tal actividade em cliente num centro comercial, dispensado de encerrar em tal dia, era remunerado nos termos da cláusula 25ª do CTT celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, publicado no BTE, 1ª série, nº 12, de 29 de Março de 2004, durante o período de vigência da mesma.

Texto Integral

Processo nº 9196/19.7T8PRT.P1

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

I. Relatório

B..., residente no ..., .., ent. ., 1º Dto., Porto, com patrocínio pelos serviços jurídicos do sindicato, veio intentar a presente acção declarativa de condenação, com processo comum, contra C..., S.A., com sede na Rua ..., nº, R/C, Porto, e D..., S.A., com sede no ..., Montijo.

Formula os seguintes pedidos: “

A. A 1ª Ré ser condenada a pagar à Autora:

- a. 7.600,82€ das diferenças salariais identificadas;
- b. 1.649,76€ pelo trabalho prestado em dias feriado.

B. A 2ª Ré ser condenada a pagar à Autora:

- a. 954,70€ das diferenças salariais identificadas;
- b. 127,30€ 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;

C. A 2ª Ré a reconhecer que o salário da Autora corresponde a 734,29€ assim decomposto: 510,00 € de vencimento base (147H33), 60,01€ de percentagem noturna a 50% (34,67H), 63,00€ de percentagem noturna a 30% (60,67H) e 101,28€ de 16% pelo trabalho prestado aos domingos.

D. 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.

E. As Rés serem condenadas a pagar os juros moratórios à taxa legal de 4%, calculados sobre cada um dos pedidos, desde o respetivo vencimento até ao

integral pagamento.”

Alega, em síntese: A Autora foi admitida pela 1ª Ré para sob as suas ordens e direção prestar serviços de limpeza nos clientes desta, em 17.10.2008, tendo-lhe sido atribuído a categoria de trabalhadora de limpeza; de 2011 a 2014, deveria ter auferido 609,52€ A Ré apenas pagou 533,94€; em 2015, deveria ter auferido 617,87€; A Ré apenas pagou 551,59€; em 2016, deveria ter auferido 648,71€; A Ré apenas pagou 533,94€; em 2017, deveria ter auferido 681,51€; A Ré apenas pagou 601,84 €; em 2018, deveria ter auferido 709,97€; A Ré apenas pagou 623,08€; Desde maio de 2018, a 2ª Ré tem pago exatamente os mesmos valores, aplicando incorretamente o CCT do STAD; Em 2019, fruto do aumento do salário mínimo nacional, a Autora devia ter passado a receber 734,29€; As diferenças salariais que ora se reclamam decorrem da incorreta aplicação do CCT do STAD que, mesmo que fosse declarado caducado, o que admitimos de forma meramente académica, não implica a perda de qualquer direito na retribuição.

As rés foram regularmente citadas e realizou-se audiência de partes, na qual se tentou infrutífera tentativa de conciliação.

A ré C..., S.A., veio contestar, impugnando o valor da acção, e alegando em síntese que sempre pagou os valores devidos e em 17.02.2014 o CCT do STAD caducou, pelo que os acréscimos salariais deixaram de ser contabilizados de acordo com o CCT, passando a aplicar-se o previsto no CT.

A ré D..., S.A., veio contestar, alegando em síntese: A A. ingressou nos quadros da R., em maio de 2018, por transferência da empresa C...; ao ingressar nos quadros da R. D..., manteve todos os direitos e regalias que detinha ao serviço da G..., nomeadamente em termos de antiguidade e retribuição; o pedido formulado pela A. assenta no pressuposto (errado) de que as relações entre as partes regem-se pelo CCT indicado na P.I.; Mas o referido CCT caducou.

A autora respondeu às contestações.

As partes apresentaram requerimento acordando quanto à matéria de facto que entendem encontrar-se provada.

Realizou-se diligência de tentativa de conciliação, sem resultado.

Foi proferida sentença, na qual decidiu a final: “julgo a acção parcialmente procedente porque provada e condeno:

1) a 1ª Ré a pagar à 1ª Autora:

a. € 7.416,87 das diferenças salariais identificadas;

b. remetendo-se para liquidação em execução de sentença a quantia a pagar pelo trabalho prestado em dias feriado.

2) a 2ª Ré a pagar à 1ª Autora:

a. € 954,70 das diferenças salariais identificadas;

b. remetendo-se para liquidação em execução de sentença a quantia a pagar

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;

3) a 2ª Ré a reconhecer que o salário da 1ª Autora corresponde a € 734,29 assim decomposto: € 510,00 de vencimento base (147H33), € 63,00 de percentagem noturna a 30% (60h67) e € 60,01 de percentagem noturna a 50% (34H67) e de 16% pelo trabalho noturno prestado aos domingos.

4) 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.

5) 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;

No demais, vai a 1ª Ré absolvida do pedido.”

Fixou-se à ação o valor de € 8.428,35.

Inconformadas interpuseram ambas as rés recurso de apelação, ao qual foi atribuído efeito suspensivo, por terem as rés prestado caução idónea.

A ré C..., S.A., concluiu as suas alegações, nos seguintes termos:

a. Regimes sucessivamente aplicáveis à Autora, até 17.02.2014

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

A ré D..., S.A., concluiu as suas alegações, nos seguintes termos:

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

A autora alegou em resposta, concluindo:

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

A Ilustre Magistrada do Ministério Público junto deste Tribunal teve vista nos autos, tendo emitindo parecer no sentido da improcedência de ambas as apelações, parecer a que a recorrente D... respondeu, dele divergindo.

Admitido o recurso e colhidos os vistos legais, cumpre decidir.

Como se sabe, o âmbito objectivo dos recursos é definido pelas conclusões do recorrente (artigos 635º, nº 4, e 639º, nº 1 e 2, do CPC, por remissão do art. 87º, nº 1, do CPT), importando assim decidir quais as questões naquelas colocadas.

São as seguintes as questões colocada pelas recorrentes: .

I. Regime inicialmente aplicável à relação laboral da autora;

- II. Caducidade do contrato colectivo de trabalho e efeitos da mesma;
- III. Remunerações a considerar.

II. Factos provados:

1. A Autora foi admitida ao serviço da 1ª Ré com a categoria de Trabalhadora de Limpeza com antiguidade à data de 17 de outubro de 2008.
2. Tem como local de trabalho o “E...”, em
3. A Autora ingressou nos quadros da 2ª Ré em 1 de maio de 2018.
4. A 1ª Ré não aplicou à Autora o CCT do STAD.
5. A 1ª Ré tem por atividade a prestação de serviços de limpeza.
6. Em 1 de janeiro de 2010, a Autora foi admitida ao serviço da 1ª Ré, para Trabalhadora de Limpeza, com antiguidade reportada a 19 de outubro de 2008.
7. O local de trabalho da Autora era no cliente F...,, Matosinhos.
8. Em 30 de abril de 2018 o contrato de trabalho entre a 1ª Ré e a Autora cessou.
9. Em 2018 a Autora não gozou férias ao serviço da 1ª Ré pois passou, entretanto, para a 2ª Ré.
10. A Autora filiou-se no STAD em 30 de janeiro de 2012.
11. Um trabalhador de limpeza a tempo completo presta a sua atividade cerca de 173,33 horas mensais, em média.
19. Inicialmente, a 1ª Ré aplicou o CCT da FETESE/2008 à relação com a Autora.
20. 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.
21. 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 do STAD.
22. Essa comunicação foi recebida pelo STAD em 3 de dezembro de 2010.
23. Entre fevereiro e abril de 2011 decorreram negociações entre as partes.
24. Frustradas as negociações, foi solicitada a intervenção da DGERT.
25. Em 1 de julho de 2011 foi encerrada a conciliação por falta de acordo entre as partes.
26. Posteriormente, foi solicitada mediação e apresentada uma proposta da DGERT, que foi rejeitada.
27. 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 501º, nº 4 do Código do Trabalho».

28. Ao serviço da 2ª Ré a Autora laborava, em média, 147,33 horas.
29. Auferia mensalmente a quantia de 493,00€ a título de vencimento base, valor ao qual acrescia subsídio noturno, no valor de 58,00€ e subsídio de alimentação, no montante diário de 4,81€, por cada dia efetivo de trabalho.
30. A partir do dia 1 janeiro de 2019, por força do aumento do salário mínimo nacional, o vencimento base da Autora foi incrementado para 509,99€.
31. A partir de 1 de fevereiro de 2019, o horário de trabalho da Autora foi alargado de 147,33 horas mensais para 160,33 horas mensais.
32. Passando a mesma a auferir mensalmente, em resultado desse facto, a quantia de 554,74€ a título de vencimento base.
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.
34. A 2ª Ré remunerou a Autora em conformidade com o CCT celebrado entre a APFS e a FETESE.
35. A 2ª Ré abonou mensalmente à Autora, a título de trabalho noturno, verba não inferior a 58,00€.
36. A 2ª Ré abonou à Autora a título de subsídio de alimentação no valor de 4,81€ por cada dia efetivo de trabalho.
37. A 2ª Ré abonou à Autora, por conta dos feriados laborados no ano de 2018 a quantia de 96,76€.
38. O dia 1 de abril de 2018 e o dia 10 de junho de 2018 coincidiram com domingos.

III. O Direito

1. Regime inicialmente aplicável à relação laboral da autora

Alega a recorrente C...:

“À data da admissão da Autora ao serviço da 1.ª Ré, em 01.01.2010, era aplicável à relação laboral o CCT da FETESE (CCT/2008), publicado no BTE nº 15, de 22.04.2008, por força da Portaria nº 1519/2008, de 24.12 (cfr. art. 536 nº 3 a 6, *ex vi* art. 537, nº 2, e 573 do CT/2003). Assim, inicialmente, a 1ª Ré aplicou o CCT/2008 à relação com a Autora, como não poderia deixar de ser. Em 30.01.2012 a Autora filiou-se no STAD. Ora, em virtude da filiação da Autora no STAD, considera-se aplicável o disposto no art. 482 nº 4 do CT/2009, analogicamente, uma vez que os trabalhadores que fizeram uma escolha não poderão ficar em “pior situação” do que aqueles que nada fizeram.

A lei refere que, em caso de concorrência de portarias de extensão, os trabalhadores podem escolher qual o CCT aplicável, mas nesse caso a escolha será irrevogável até ao termo de vigência do instrumento adotado (arts. 482, nº 2 a 4, e 483, nº 2 do CT).

Ora, não havendo qualquer razão para distinguir entre quem fez uma escolha e quem não fez, para mais prejudicando quem fez uma escolha. Assim, na ausência de escolha aplica-se o instrumento mais recente, no caso da Autora, o CCT/2008, que vigorará até ao termo de vigência que estiver em curso. Note-se que, em caso de desfiliação de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do seu prazo de vigência ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja (art. 496, nº 4 do CT).

Aliás, este regime também é idêntico ao que resulta do art. 497 nº 3 (escolha de convenção aplicável), embora o trabalhador possa revogar a escolha com 6 meses de antecedência, e art. 498 nº 1 do CT (transmissão de estabelecimento), embora baste passar a haver novo instrumento aplicável ao adquirente.

Assim, decorre da lei um princípio geral segundo o qual a alteração não produz efeitos imediatos, havendo que aguardar pelo termo de vigência da convenção que está a ser aplicada, ou então pela sua revisão, para se passar a aplicar o novo regime.

Por isso, apesar da filiação da Autora no STAD, o CCT/2008 continuou a ser-lhe aplicável, dado que aquando da filiação da Autora no STAD o termo do período de vigência em curso do CCT da FETESE (CCT/2008) ocorria em 22.04.2012 (cl. 2 nº 1 e 3).

Consequentemente, somente a partir de 23.04.2012 passou a aplicar-se-á à Autora o CCT do STAD, pelo que a sentença, ao aplicar à Autora esse instrumento a partir de 01.01.2011 não decidiu corretamente, em violação, nomeadamente, do disposto no art. 482 nº 4 do CT/2009, analogicamente. Aliás, mesmo que assim não se entendesse, considerando que a Autora se filiou em 30.01.2012, somente a partir dessa data lhe poderia ser aplicado o CCT do STAD, nos termos dos arts. 496 nº 1 do CT, pelo que a Ré sempre teria de ser absolvida dos pedidos da Autora no período até janeiro de 2012, inclusive.

Em face do exposto, até 23.04.2012, não há quaisquer diferenças salariais devidas à Autora.”

Por seu turno, alegou a recorrente D...:

“Conforme resulta da factualidade provada, a A. filiou-se no STAD em 30 de janeiro de 2012 e a recorrente é filiada na APFS - Associação Portuguesa de Facility Services. (...)

Na verdade, durante anos, as relações entre as empresas de limpeza e os trabalhadores ao seu serviço, regeram-se pelo CCT celebrado com o STAD. Entre 1974 e 2003, o CCT em questão foi publicado, revisto e republicado por diversas vezes. A partir de 2004, as negociações caíram num impasse.

E, desde então, a mencionada convenção não mais foi alvo de qualquer revisão.

A última extensão deste CCT operou em maio de 2005, por referência às alterações introduzidas em março de 2004.

Para evitar um vazio de regulamentação no setor, a APFS procurou alternativas.

As quais conseguiu encontrar junto da FETESE, tendo celebrado com esta Federação Sindical novo CCT, no ano 2008.

Este CCT foi publicado no B.T.E., nº 15 de 22 de abril de 2008 e foi tornado extensível a todo o setor por via da Portaria nº 1519/2008, de 24 de dezembro. Com a publicação desta Portaria, verificou-se a existência de um conflito de instrumentos de regulamentação coletiva, pois na prática existiam duas convenções coletivas subscritas pela associação de empregadores na qual a R. se encontra inscrita, ou seja, na APFS (anteriormente denominada AESPLAS), que regulamentavam o mesmo setor de atividade.

Mais, ambas as convenções tinham portaria de extensão e, como tal, eram potencialmente aplicáveis às relações estabelecidas entre as empresas de limpeza e os trabalhadores ao seu serviço.

A resolução deste conflito teve de ser feita, através das regras constantes do art. 536º do Código do Trabalho (CT) de 2003 (o qual ainda vigorava à data da publicação da Portaria de Extensão). (...)

Os trabalhadores da recorrente não escolheram por maioria qual o IRCT que pretendiam ver aplicado. Aliás, não foi alegado, nem ficou provado, que tivesse escolhido, impendendo tal ónus sobre as AA., na medida em que o mesmo é facto constitutivo do direito que arrogam - direito a aplicar o CCT do STAD - CCT mais antigo.

E, na ausência dessa escolha, determina a lei que seja aplicado o IRCT mais recente.

No caso, o CCT mais recente com Portaria de Extensão era o celebrado entre a APFS e a FETESE.

Desde então, a recorrente tem vindo a aplicar tal contrato à generalidade seus trabalhadores, nomeadamente desde a data em que o CCT do STAD caducou, deixando de poder relevar, como melhor se irá demonstrar, o princípio da filiação.

A recorrente sempre aplicou às AA. o CCT da FETESE.

Fê-lo, à semelhança do que era feito pelo anterior empregador (a co-ré C...), dando total cumprimento ao disposto na cláusula 15ª do CCT aplicável.

Sendo perfeitamente legítimo o seu procedimento.”

Respondeu a recorrida: “O recurso das RR. versam fundamentalmente sobre a aplicação ou não do CCT do STAD, publicada no BTE nº 12 de 29.03.2004, com

portaria de extensão publicada no BTE nº 17 de 08.05.2005, afirmando que este caducou, razão pela qual se aplicaria o CCT da FETESE, CCT esse que vinham a aplicar desde que assumiram a empreitada de limpeza nos E... onde a A. trabalha. A R2 refere ainda que aplicou o CCT mais recente, conforme decorre da lei.”

Na sentença conclui-se que “a CTT celebrada entre a AEPSLAS e o STAD, se encontrava em vigor à data da generalidade dos factos alegados.”

Importa considerar o seguinte:

- A Autora foi admitida ao serviço da 1ª Ré com a categoria de Trabalhadora de Limpeza com antiguidade à data de 17 de outubro de 2008 (facto provado nº 1);
- A 1ª Ré tem por atividade a prestação de serviços de limpeza (facto provado nº 5);
- Em 1 de janeiro de 2010, a Autora foi admitida ao serviço da 1ª Ré, para Trabalhadora de Limpeza, com antiguidade reportada a 19 de outubro de 2008 (facto provado nº 6);
- A Autora filiou-se no STAD em 30 de janeiro de 2012 (facto provado nº 10);
- 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, ... (facto provado nº 20);
- Entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas – STAD, foi celebrado o CCT, com “texto consolidado”, publicado no BTE, 1ª série, nº 12, de 29 de Março de 2004;
- Este CCT foi objecto de Portaria de Extensão passando a aplicar-se “a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas; b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias”, publicada no BTE, 1ª série, nº 17, de 8 de Maio de 2005;
- Apenas em 20 de dezembro de 2019 foi celebrado novo CCT 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;
- A 28 de Fevereiro de 2008, foi celebrado o CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos

Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global, publicado no BTE, 1ª série, nº 15, de 22 de Abril de 2008;

- Este CCT foi objecto de Portaria de Extensão passando a aplicar-se “a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas; b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes”, publicada no BTE, 1ª série, nº 47, de 22 de Dezembro de 2008;

- Foi celebrado novo CCT entre os mesmos outorgantes a 22 de Janeiro de 2010, publicado no BTE, 1ª série, nº 8, de 28 de Fevereiro de 2010;

- Foi celebrado novo CCT entre os mesmos outorgantes a 2 de Junho de 2015, publicado no BTE, 1ª série, nº 34, de 15 de Setembro de 2015;

- Foi celebrado novo CCT entre os mesmos outorgantes a 20 de Dezembro de 2019, publicado no BTE, 1ª série, nº 2 de 15 de Janeiro de 2020.

Relativamente à primeira questão, CCT aplicável à relação entre a autora e a primeira ré até 30 de Janeiro de 2012, para questão idêntica, considerou-se no acórdão deste Tribunal da Relação do Porto de 30 de Janeiro de 2012, processo 21/11.8TTVNF.P1, acessível em www.dgsi.pt:

“A atividade da Ré (...) insere-se no âmbito da atividade económica de ambas as convenções (prestação de serviços de limpeza), assim como a profissão e categoria da A. (trabalhadora de limpeza) nelas se encontra prevista.

Concorrendo as duas referidas Portarias, há que aplicar o disposto no art. 483º, nº 2 do CT/2009 e, por via deste, o disposto no nº 2 a 4 do art. 482º, do mesmo. Com efeito, dispõe o art. 483º, nº 2, que “Em caso de concorrência entre portarias de extensão aplica-se o previsto nos nºs 2 a 4 do artigo anterior, relativamente às convenções objeto de extensão.”

Por sua vez, de harmonia com os nºs 2 e 3 do art. 482º:

“2 - Nos outros casos, os trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifica a concorrência escolhem o instrumento aplicável, por maioria, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do instrumento de publicação mais recente, comunicando a escolha ao empregador interessado e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3 - Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável: a) O instrumento de publicação mais recente: b) Sendo os instrumentos em concorrência publicados na mesma data, o que regular a principal atividade da empresa.

4. (...)”.

No caso, a A. não alegou na petição inicial, nem se provou, que tivesse sido efetuada a escolha nos termos do referido no nº 2 e que tivessem sido observadas as comunicações nele previstas, sendo que sobre ela incumbia o respetivo ónus de alegação e prova (art. 342º, nº 1, do Cód. Civil), pelo que é agora, em sede de ação judicial, manifestamente inócua e extemporânea a pretendida escolha.

Por outro lado, e diga-se desde já, é irrelevante que a Ré não haja publicitado o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art. 480º, nº 1, do CT/2009). Tal omissão não tem, nos termos da lei, qualquer outra consequência que não a da responsabilidade contraordenacional (art. 480º, nº 2), para além de que, publicado e em vigor que estava o Regulamento de Extensão da CCT invocada pela Ré, sempre seria, ou deveria ou poderia ser, do conhecimento da A. a concorrência dos referidos instrumentos de regulamentação coletiva, nada obstando a que tivesse feito a opção a que se reporta o nº 2 do art. 482º.

Ao caso é, pois, aplicável, nos termos do art. 482º, nº 3, al. a), o instrumento de publicação mais recente, qual seja o Regulamento de Extensão, publicado no BTE 15/2008, da CCT, invocado pela ré.”

Estas considerações valem de igual modo para o art. 536º do Código do Trabalho de 2003, em vigor à data da publicação das Portarias de Extensão referidas.

Tal entendimento não nos merece qualquer reparo, perfilhando-se, pelo que se tem por correcta a asserção da recorrente C... relativamente ao regime aplicável até à data da filiação da autora no STAD, a 30 de Janeiro de 2012. Pretende a mesma recorrente que, mesmo após tal data, se continuou a aplicar o mesmo regime, o CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no BTE, 1ª série, nº 15, de 22 de Abril de 2008, até 23.04.2012, porquanto “decorre da lei um princípio geral segundo o qual a alteração não produz efeitos imediatos, havendo que aguardar pelo termo de vigência da convenção que está a ser aplicada, ou então pela sua revisão, para se passar a aplicar o novo regime”.

Na sentença, considerou-se aplicável à relação laboral em apreço o CCT celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas – STAD, publicado no BTE, 1ª série, nº 12, de 29 de Março de 2004, a partir de 1 de Janeiro de 2011.

A situação de trabalhadora não filiada em associação sindical e a cuja relação laboral se aplica Portaria de Extensão, por esse motivo, e se vem a filiar

entretanto em sindicato diferente do que subscreveu o CCT objecto da PE, não se encontra expressamente prevista na lei, ao contrário de outras, pelo que entende a recorrente C... ser de aplicar o disposto no art. 482º, nº 4, do Código do Trabalho de 2009, por analogia, “uma vez que os trabalhadores que fizeram uma escolha não poderão ficar em “pior situação” do que aqueles que nada fizeram”. O argumento da “pior situação” não colhe, uma vez que a “situação” é a que resulta da aplicação das normas legais.

A este propósito refere Maria do Rosário Palma Ramalho, em Tratado de Direito do Trabalho, Parte III, Situações Laborais Colectivas, 2012, pág. 295, “*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. A 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*”. E, acrescentamos nós, a isso não obsta a circunstância de existir anterior Portaria de Extensão a regular a relação, dado 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 (pág. 304).

Ou seja, a Portaria de Extensão apenas pode ser aplicada a trabalhadores não sindicalizados, não sendo aplicável a trabalhadores sindicalizados, ainda que o sindicato em que se encontrem filiados não tenha celebrado qualquer convenção colectiva com o empregador.

Saliente-se que, no caso de a trabalhadora optar pela aplicação de uma convenção colectiva, 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 (Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, pág. 297, e António Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho, 14ª edição, 2009, pág. 833).

Conforme refere António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, pág. 839, “O fundamento da extensão localiza-se na necessidade social de suprir a inevitável insuficiência do sistema de contratação colectiva, já que este se baseia na exclusiva legitimidade de certos sujeitos e no princípio da filiação. Actuando como meio de aproveitamento de conteúdos contratados a portaria de extensão é, assim, um instrumento correctivo relativamente aos princípios

estruturantes do sistema.”

Acrescenta Luís Gonçalves da Silva, em Da Escolha do Trabalhador da Convenção Colectiva Aplicável, na Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 4 (2018), nº 4, págs. 1969-2034, na pág. 2004, “Na situação em que um trabalhador é destinatário do conteúdo convencional através de portaria de extensão, importa sublinhar que a convenção não é, em bom rigor, aplicada na empresa, pois aplicado é o conteúdo da convenção da qual a portaria se “apropriou”; dir-se-á que a diferença é meramente formal e sem relevância, mas tal apreciação não é exacta, uma vez que ignora que a fonte dos direitos e obrigações que regulam a situação jurídica laboral é a portaria de extensão e não a convenção colectiva, pois, por exemplo, se o empregador incumprir o conteúdo a que está vinculado, não há violação da convenção, mas sim da portaria de extensão; aqui não há autonomia colectiva.”

Refere ainda Luís Menezes Leitão, em Direito do Trabalho, 3ª edição, 2012, pág. 523, “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. 496º, nº 3, *in fine*). Esta solução compreende-se 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.”

Assim se conclui que, conforme sustentado pelas recorrentes, até 30 de Janeiro de 2012, foi aplicada à relação laboral celebrada com a recorrente C... o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global, publicado no BTE, 1ª série, nº 15, de 22 de Abril de 2008, por força da Portaria de extensão publicada no BTE, 1ª série, nº 47, de 22 de Dezembro de 2008.

Porém, contrariamente ao pretendido, após 30 de Janeiro de 2012, passou a vigorar o CCT celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, com “texto consolidado”, publicado no BTE, 1ª série, nº 12, de 29 de Março de 2004, por força da filiação da autora nesta associação sindical. Neste sentido o acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15 de Fevereiro de 2018, processo 116/17.4T8PTG.E1, acessível em www.dgsi.pt. A respeito veja-se ainda o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15 de Fevereiro de 2012, processo 3250/09.0TTLSB.L1-4, acessível em www.dgsi.pt, em cujo sumário se pode ler: “3. Se o STAD-Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e Actividades Diversas

não subscreveu o CCT celebrado entre a APFS e a FETESE, nem está filiado nesta, à partida o CCT celebrado entre a APFS e a FETESE, publicado no BTE, n.º 15, 1ª Série, de 22/04/2008, não poderá ser aplicável aos seus associados.

4. O regulamento de extensão tem por destinatário quem não esteja filiado nas associações sindicais e de empregadores signatárias da convenção colectiva ou da convenção arbitral que deu origem à decisão arbitral, surgindo, assim, como forma de suprir a inércia daqueles que não quiseram filiar-se em associações sindicais ou de empregadores existentes. 5. A Portaria de Extensão n.º 1519/2008, publicada no DR I Série, de 24/12, não pode, por isso, aplicar-se aos trabalhadores filiados do STAD, uma vez que este tem o seu próprio CCT.”

No mesmo sentido o acórdão do STJ de 20 de Junho de 2018, processo 3910/16.0T8VIS.C1.S1, acessível em www.dgsi.pt, no qual se conclui 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”. 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.

Assim, apenas naquela primeira medida procede este fundamento da apelação.

2. Caducidade do contrato colectivo de trabalho e efeitos

Consta da sentença:

“Dispõe o n.º 1 do art. 499º do Código do Trabalho que a convenção colectiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos.

Por seu turno, o n.º 1 do art. 500º do Código do Trabalho estabelece, que qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

Dispõe o art. 501º do Código do Trabalho (na redacção anterior introduzida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, já que esta exclui-a das convenções coletivas que foram denunciadas até 31 de maio de 2014), com a epígrafe «Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva», que (...)

Ora, considerando que a CTT teve a última publicação integral em 2004 (publicado no BTE n.º 12/2004, de 29/3), passou incólume pelo regime do Código do Trabalho de 2003, impõe-se apurar se esta nova forma de cessação introduzida pelo Código do Trabalho de 2009, se poderá aplicar “*in casu*”. É que a própria convenção estabelecia no n.º 3 da cl. 2ª que o período de vigência deste CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser

substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
(...)

Importa aqui ter em atenção o regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, decorrente do art. 10º do diploma preambular do Código de Trabalho de 2009. (...)

Da leitura e análise desta norma de direito transitório material, resulta a imposição de um conjunto de requisitos cumulativos para que a CCT caduque com a entrada em vigor do novo Código do Trabalho.

Ora, “*in casu*”, tais requisitos cumulativos não se verificam, desde logo, porque a denúncia ocorreu a 3 de dezembro de 2010, ou seja, em data posterior à entrada em vigor do Código do Trabalho. Ora, cremos que este normativo aponta para que a denúncia tenha que ter ocorrido no âmbito do Código do Trabalho de 2003 de modo a permitir que opere os seus efeitos na data da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009. (...)

Significa isto que com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009 e a partir desse momento, o conteúdo das relações laborais bem como do IRCT, passará a ser disciplinado por aquele diploma, com exceção feita às condições de validade que são aferidas no momento da sua constituição e os factos passados e efeitos já produzidos. (...)

Assim, parece-nos que esta nova forma de extinção da convenção colectiva prevista nos arts. 501º e 502º, al. b) do Código do Trabalho se aplica a este IRCT apesar do mesmo ter sido celebrado antes da sua entrada em vigor. Para o efeito e para justificar tal aplicação, temos o próprio já referido art. 10º do diploma preambular do Código do Trabalho que institui um regime transitório de sobrevivência e caducidade da convenção coletiva, o qual visa evidentemente a aplicação da nova lei aos IRCT celebrados antes da sua entrada em vigor.

Porém, atendendo ao disposto no art. 7º, nº 1 e 5, al. b) daquele diploma preambular, conclui-se que o prazo previsto no artigo 501º só poderá ser contabilizado relativamente às convenções publicadas antes, desde a entrada em vigor deste Código.

Significa isto que só a partir de 17 de fevereiro de 2009 é que os novos prazos que pretendam provocar alterações substanciais no regime de denúncia e caducidade dos IRCT de natureza negocial podem ser contados, o que significa que o prazo de 5 anos referenciado no nº 1 do artigo 501º só começou a correr, na melhor das hipóteses, desde 17 de fevereiro de 2009, o que determina que apenas em 17 de fevereiro de 2014 se verificou a caducidade da mencionada cláusula - neste sentido vai o entendimento do STJ em diversos processos (caso do nº 8308/14.1T8LSB, em 13/10/2016, do nº 7388/15.7T8LSB, em 17/11/2016, e do nº 8303/14.0T8LSA, em 14/12/2016,

todos in www.dgsi.pt). (...)

Daqui se conclui que a CTT celebrada entre a AEPSLAS e o STAD, se encontrava em vigor à data da generalidade dos factos alegados.”

As recorrentes não põem em causa esta parte da decisão.

Mais se considera na sentença:

“Relevante é ainda o que resulta do nº 8 do art. 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

“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 impediam sobre a anterior directamente 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.

4.Para os efeitos no dispostos no nº 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho: a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias; b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5.Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6.Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores a entidade patronal que perder o local trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a

contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao Sindicato representativo dos respectivos trabalhadores, os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros.

a) Nome e morada dos trabalhadores; b) Categoria Profissional; c) Horário de Trabalho; d) Situação sindical de cada trabalhador e indicação, sendo sindicalizados, se a sua quota sindical é paga mediante retenção efectuada pela entidade patronal devidamente autorizada ou não; e) Data de admissão na empresa e se possível no sector; f) Início de actividade no local de trabalho; g) Situação contratual, prazo ou permanente; h) Se a prazo, cópia de contrato; i) Mapa de férias do local de trabalho; j) Estrato de remuneração dos últimos 120 dias, caso seja concedido a algum trabalhador acréscimos de remuneração por trabalho aos Domingos, trabalho nocturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente; k) Situação perante a medicina no trabalho.

7. No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitam para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8. O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas, aplicando-se os critérios do nº 2 da cláusula 15ª no caso de não haver trabalhadores já afectos às áreas objecto da redução”.

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 da Autora, designadamente, após a perda do cliente pela 1ª Ré e ganho este pela 2ª Ré.”
Contra este entendimento, alega a recorrente D...:

Não “se argumente que, no caso concreto, não foi dado cumprimento ao disposto no nº 5 do referido art. 501º.

Note-se que o legislador estabeleceu expressamente no nº 4 do art. 501º, que a CCT só caduca decorridos 60 dias sobre a data em que qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo.

Esta caducidade opera automaticamente com o decurso do referido prazo. Em termos sistemáticos o nº 5 do art. 501º, reporta-se a um momento em que a caducidade já operou e visa apenas permitir que as partes cheguem a um acordo quanto aos efeitos decorrentes da caducidade.

Portanto, o nº 5 nada tem que ver com os pressupostos da caducidade, nem a condiciona por qualquer modo; reportando-se exclusivamente aos seus efeitos.
(...)

Acresce que, ao contrário do que está pressuposto na douta sentença em crise, o Código do Trabalho não prevê expressamente a necessidade de publicação, pela DGERT, de aviso de caducidade.

Na verdade a APFS até requereu tal publicação. Mas a DGERT até ao momento não procedeu à mesma, nem aduziu qualquer argumento jurídico válido para o efeito.

A falta de publicação do aviso não pode ser imputada à APFS, nem à recorrente; nem esta pode ser prejudicada pela inércia da DGERT.

Acresce que, como tem vindo a ser entendimento jurisprudencial, a falta de publicação do aviso não é condição de eficácia, nem sequer de validade, da caducidade. Como se refere e bem o Sr. Prof. Pedro Romano Martinez, em Parecer oportunamente junto aos autos (...)

(...)

No quadro legislativo atual, é inconcebível que uma convenção coletivas vigor por tempo indeterminado.

O entendimento perfilhado na douta sentença em crise, ao perpetuar a aplicação do CCT do STAD, acaba por comprometer as finalidades que estão na base deste regime.

No nº 6 do art. 501º do Código do Trabalho, o pretendeu apenas evitar que existisse um vazio de regulamentação e esclarecer que, na ausência de novo instrumento de regulamentação coletiva para o setor, as partes teriam de continuar a observar determinadas regras. (...)

Mas estes efeitos, só se podem manter se não entrar em vigor outra convenção coletiva que regule o setor.

E esta “entrada em vigor de nova convenção”, por tudo quanto já se referiu, não pode ser entendida como “nova convenção celebrada entre as mesmas partes”.

Tendo em atenção o escopo do regime da caducidade esta expressão apenas pode ser entendida como “nova convenção para o setor”.

No caso vertente, o setor é regido, desde 2008, por outra convenção coletiva, que tem portaria de extensão (Portaria no 1519/2008, de 24 de dezembro).

Portanto, todos os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, podem ser abrangidos pela Portaria, desde que não lhes seja aplicável outro CCT.

Tendo o CCT do STAD caducado, em fevereiro de 2014, não se compreende como podem os seus filiados (nomeadamente os que se filiaram em data posterior à da caducidade), ficar fora do âmbito da Portaria de Extensão do CCT da FETESE, a partir dessa data.

O CCT da FETESE será, portanto, de aplicar sempre às relações entre as partes até março de 2016.

A partir de abril de 2016, deverá aplicar-se o clausulado revisto e publicado no B.T.E. nº 34, de 15 de setembro de 2015, por via da Portaria nº 89/2016, de 14 de abril.

É certo que por via da Portaria 133/2016, de 11 de março os trabalhadores filiados no STAD foram expressamente excluídos do âmbito de aplicação da Portaria de Extensão do CCT da FETESE de 2015.

Contudo, esta Portaria foi publicada antes do Acórdão proferido pelo STJ em 14.12.2016, onde expressamente se reconhece a caducidade do CCT do STAD, em fevereiro de 2014.

Não fazendo qualquer sentido manter a exclusão relativamente a uma convenção coletiva considerada, entretanto, caducada.

Em suma: não existia no setor vazio de regulamentação que justificasse a aplicação do art. 501º, nº 6 do Código do Trabalho, ao caso vertente, a partir de fevereiro de 2014.

As relações entre as partes regiam-se pelo CCT da FETESE, o que era perfeitamente legítimo.

(...)

Ainda que assim seja, a verdade é que neste momento está em vigor “outra convenção”, precisamente entre a APFS (anteriormente denominada AEPSLAS) e o STAD.

Esta convenção foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, nº 2, de 15 de janeiro de 2020.

E entrou em vigor a partir de 01 de janeiro de 2020, conforme decorre da sua cláusula 2ª, nº 1.

Tendo sido alvo de extensão, através da Portaria nº 72/2020, de 16 de março. Ficou provado que a A. é filiada no STAD.

Pelo que a partir 01 de janeiro de 2020, as relações entre as partes passaram a reger-se por este novo CCT.”

E alega a recorrente C...:

“Nos termos do disposto no art. 501, nº 6 do CT (redação anterior à dada pela Lei nº 55/2014, de 25.08), *“após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde”*.

Em relação a esta matéria, não estará em causa a manutenção apenas dos efeitos já produzidos nos contratos em relação a trabalho já prestado, em que

a respetiva retribuição já se venceu e é devida. Se fosse esse o sentido da norma, a mesma não teria qualquer utilidade, uma vez que essa consequência é o que já resulta da lei, pois a cessação de uma convenção coletiva não tem efeitos retroativos.

Também não poderá resultar deste normativo que se mantém em vigor, sem mais, após a caducidade do CCT do STAD, as cláusulas sobre retribuição e tempo de trabalho, uma vez que não foi esse o sentido da lei. Se tivesse sido esse o sentido, a redação teria sido outra, não se limitando os efeitos aos “já produzidos”.

Neste sentido, entende BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER [*Vigência e sobrevivência das convenções coletivas de trabalho*, in RDES, novembro/2019, pp. 97 e ss.] que “*se aplica a regulamentação coletiva que cessou de estar em vigor, in totum quanto a esses aspectos retributivos, de categoria e de tempo, mas com um congelamento do até então adquirido e entrado na esfera jurídica do trabalho e no seu estatuto (...) De facto, não pensamos que a lei quisesse ir para além de acentuar que a posição do trabalhador tem uma consistência contratual individual considerável, tutelada pela lei, apesar da continuada adaptação à vivência da relação de trabalho*”.

Assim, deverá antes entender-se que se mantêm apenas os valores auferidos periodicamente 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, nº 1 e 2, do CT).”

Respondeu a autora:

“Apesar da controvérsia da questão, cremos que as referidas **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.

Mas 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

Na ausência de publicação, entendeu o Supremo Tribunal de Justiça, no recente Acórdão de 11 de dezembro de 2019 o seguinte: “a caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da publicação do aviso previsto no art. 502, nº 6, do Código do Trabalho”.

Contudo, continua o STJ dizendo que “quando o aviso não tiver sido publicado, a referida caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito, nos termos estabelecidos no art. 109, nº 1, do mesmo diploma.”

Uma vez assente que a caducidade do CCT celebrada entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, publicado no BTE, 1ª série, nº 12, de 29 de Março de 2004, se verificou a 17 de Fevereiro de 2009, a questão consiste, pois, em determinar qual o regime a aplicar à relação laboral da autora, sendo certo que na sentença sob recurso se entendeu ser de manter a aplicação de tal CCT, nos termos do disposto no nº 8 do art. 501º do Código do Trabalho.

A recorrente D..., vem argumentar no sentido de ser aplicável à relação laboral da autora a aludida Portaria e, actualmente, a Portaria de Extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicada no BTE, 1ª série, nº 14, de 15 de Abril de 2016, nos termos supra descritos. Entende agora a recorrente C... que, face a tal caducidade, se deve aplicar o regime do Código do trabalho, sem prejuízo de se entender que “se mantêm apenas os valores auferidos periodicamente pelos trabalhadores como contrapartida do seu trabalho, isto é, as prestações que sejam qualificáveis como retribuição e que sejam periodicamente auferidas pelos trabalhadores”. Lembra-se, conforme referido no ponto anterior, que não pode proceder o entendimento inicial das recorrentes de que é aplicável a Portaria de Extensão do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicada no BTE, 1ª série, nº 47, de 22 de Dezembro de 2008. Pelos mesmos motivos, e até por maioria de razão não é aplicável à relação em causa a Portaria de Extensão invocada pela recorrente D....

Para além do já referido supra, veja-se ainda o acórdão do STJ de 6 de Dezembro de 2016, processo 8306/14.5T8LSB.L1.S1, ainda acessível em www.dgsi.pt, de cujo sumário consta: “Caducado a convenção coletiva de trabalho, a eficácia do princípio da filiação consagrado no artigo 496º, n.º 1, do Código do Trabalho, mantém-se nos termos preconizados no n.º 6, do artigo 501º, na redação inicial, nomeadamente no que respeita ao pagamento do trabalho noturno, pelo que os trabalhadores por aquela abrangidos não passam, ainda que ao abrigo de Portaria de Extensão, a ficar sujeitos e obrigados a convenção coletiva celebrada por associação sindical em que não estão filiados.” Ainda os acórdãos do STJ de 13 de Outubro de 2016, processo 8308/14.1T8LSB.L1.S1 (mencionado na sentença sob recurso), e de 17 de Novembro de 2016, processo 7388/15.7T8LSB.L1.S1, ambos em www.dgsi.pt, com igual sumário.

Resta determinar se mantém a sua vigência o CCT do STAD, como se decidiu

na sentença e sustenta a recorrida, ou o Código do Trabalho, como pretende a recorrente C....

Sobre a questão da necessidade de publicação da caducidade, considerou-se no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 17 de Fevereiro de 2016, processo 8303/14.0T8LSB.L1-4, acessível em www.dgsi.pt e em www.direitoemdia.pt, citado pela recorrida:

“(...) a questão da publicidade da cessação da convenção coletiva dos autos não é de solução fácil e unânime, dado que, como esclarece JOSÉ JOÃO VALADAS HENRIQUES [Em “Do âmbito temporal das convenções coletivas de trabalho - Da sobrevigência em especial”, em “Estudos do Instituto de Direito do Trabalho”, Volume VII, coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, publicação da responsabilidade do Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Março de 2015, Almedina, páginas 137 a 186], a doutrina divide-se (cfr., aliás, o Parecer do Professor Pedro Romano Martinez junto aos autos).

Este autor refere o seguinte a tal respeito:

«I. Cessados os efeitos da CCT, cabe à DGERT, segundo art. 2º, nº 3, al. b), do D.L. nº 210/2007, de 29 de Maio, art. 5º, al. b), da Portaria nº 633/2007, de 30 de Maio e art. 502º, nº 4, do CT, antigo art. 581º, nº 1, do CT2003, dar conhecimento desse mesmo facto através de publicação no BTE»

II. Uma das questões mais importantes sobre o presente tópico é a de saber quais as consequências da não publicação do aviso da cessação de uma determinada CCT. Sabendo que a publicação serve os fins da certeza e segurança jurídicas, poder-se-ia pensar que enquanto não fosse publicado anúncio da cessação de uma determinada convenção a mesma não operaria. Todavia, tal não é assim [Ainda neste sentido, cf. MENDES, Benjamin e AURELIANO, Nuno, cit., pp. 60-62, nota nº 65 e 6725].

Sobre a questão, autores como MONTEIRO FERNANDES [FERNANDES, Monteiro, Direito do Trabalho cit., p. 691] ou ROMANO MARTINEZ [MARTINEZ, Romano, Direito do Trabalho cit., p.1070-1071, MARTINEZ, Romano e SILVA, Luís Gonçalves da, Caducidade de Convenção Coletiva de Trabalho in RDES, Ano 58, nº 3-4, Julho-Dezembro, 2007, Almedina, pp. 107-148, pp. 140-143], entendem que o ato administrativo em causa não tem um efeito constitutivo mas sim meramente declarativo, não estando a eficácia da caducidade subordinada a essa publicação, algo que resulta claro de disposições como a do art. 501º, nº 4, do CT. Porém, a solução difere nos casos de publicação ou revogação de uma CCT, pois, conforme dispõem os art. 494º, nº 1 e 519º, nº 1, ambos do CT, a eficácia desses atos depende do depósito e publicação por parte dos serviços administrativos competentes.»

Diremos, muito sumariamente, a este respeito que, não obstante o número 4

do artigo 501º do C.T./2009, que aponta aparentemente para a caducidade imediata da convenção coletiva, ou seja, independentemente da publicação de qualquer aviso pelos órgãos estatais competentes, após o decurso do prazo de 60 dias (hoje 45 dias), com bom apoio de reputada doutrina, não deixamos de nos interrogar acerca da desconformidade de regimes que existe assim entre a obrigatoriedade de depósito e publicação dos instrumentos de regulamentação coletiva e das suas revisões/alterações, bem como da sua revogação ou até do acordo de efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade (nº 5 e 9 do art. 501º) e entre a sua cessação por essa via da caducidade, que, segundo a interpretação daqueles autores, é juridicamente válida e eficaz em termos imediatos e sem depender de publicação (que pode até nunca acontecer). Se podemos aceitar tal interpretação da lei laboral aplicável quanto às cláusulas de cariz contratual que vinculam diretamente as partes contraentes do CCT (associações sindicais e patronais ou empregadores), já nos parece, contudo, introduzir um grave elemento de perturbação e insegurança jurídicas para quem se acha abrangido pelas (demais) cláusulas de cariz normativo ou tem de as aplicar (advogados, ACT, tribunais, etc.) a inexigibilidade da sua publicidade, por dessa forma se deixar na ignorância um universo mais ou menos vasto de trabalhadores e entidades patronais quanto à efetiva verificação de tal caducidade ou se fazer depender o seu conhecimento de comunicações officiosas e pouco rigorosas (ou inclusive, contraditórias) [...]. Entendemos como mais coerente, uniforme e objetiva a leitura do mencionado regime legal que vá no sentido da imposição de tal publicação também quando da cessação das convenções coletivas por caducidade, sujeitando as suas extemporâneas omissão ou concretização por parte das entidades estatais competentes aos meios de reação de natureza administrativa que estão ao dispor dos particulares.”

No mesmo sentido o acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15 de Dezembro de 2018, *supra* referido, e os acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 30 de Novembro de 2016, processo 1748/14.8T8CSC.L1-4, e de 11 de Janeiro de 2017, processo 6106/15.4T8SNT-4, ambos acessíveis em www.dgsi.pt.

A jurisprudência do STJ vem, porém, aceitando a natureza não constitutiva da publicação, conforme os acórdãos de 11 de Dezembro de 2019, processo 404/17.0T8STB.E1.S1 (invocado pela autora nas suas alegações), e de 16 de Dezembro de 2020, processo 8952/16.2T8STB.E1.S1, ambos acessíveis em www.dgsi.pt.

Refere-se no primeiro:

“Destarte a lei pretende que a autonomia negocial coletiva 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 coletiva 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 coletiva 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” [ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 18.ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 802].

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 coletiva 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 sobrevigência (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.” Porém, conforme se acrescenta no mesmo duto acórdão, “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 coletiva 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, neste caso o empregador, agindo de boa fé, só poderá invocar a caducidade da convenção coletiva depois de informar os trabalhadores, na ausência de aviso pelo ministério. Tal consequência decorre do direito interno e não do direito da União.”

Assim, subscrevendo-se tal doutrina, impunha-se, para que se verificasse a eficácia da caducidade, que as recorrentes tivessem alegado e provado a comunicação em questão à autora, nos termos do disposto no art. 342º, nº 1, do Código Civil, o que não ocorreu. Ou seja, conforme se conclui no mesmo acórdão do STJ, “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)”.

Porém, conforme se salienta ainda na parte decisória do mencionado acórdão do STJ de 11 de Dezembro de 2019:

“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.

Assim, neste aspecto, assiste razão à recorrente D..., quando alega que a condenação da mesma 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.

Contrapõe, no entanto, a recorrida, nas conclusões da sua alegação:

32. O novo CCT, identificado pela Recorrente, estatui o seguinte na cl. 56 nº 4 - *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.*

33. Tanto o horário noturno como a sua forma de retribuição constituem, salva melhor opinião, regalias de carácter regular que integraram, salva mais douta opinião, o contrato individual de trabalho da A. Isto vale por dizer que, no caso em apreço, sendo reconhecida à A. o horário noturno e a forma de pagamento conforme peticionado, tendo em conta o teor da cl. 56 nº 4, não pode a revisão do CCT do STAD, publicado no BTE nº 2/2020 alterar estas condições, devendo a A. continuar a ver as horas noturnas pagas conforme o anterior CCT.

Trata-se, porém, de questão que, pela sua novidade e natureza, não cabe apreciar nestes autos. Efectivamente, se o novo CCT é ou não aplicável na sua totalidade não se prende já com a caducidade do anterior, mas com a própria aplicação do actual, questão que não é aqui analisável.

Assim, procede, neste aspecto, a apelação da recorrente D....

3. Remunerações a considerar

3.1. Na sentença foram consideradas as seguintes remunerações, “tendo em atenção a CCT que entendemos se mantém aplicável à Autora”:

1. Vencimento, considerando o vencimento base, acrescido de percentagem noturna a 30%, percentagem noturna a 50% e acréscimo de 16% pelo trabalho

aos domingos;

2. Retribuição correspondente aos feriados trabalhados e o descanso compensatório não concedido pela Ré por trabalho prestados em dias feriados.

Alega a recorrente C...:

“Quanto ao subsídio de Natal (cfr. cls. 28, nº 3, 30 e 38, nº 5, do CCT do STAD), o regime manteve-se para trabalhadores que auferissem, com referência a 17.02.2014, um subsídio de Natal incluindo no seu cálculo a remuneração de trabalho noturno e/ou subsídio de domingo, além da retribuição base, enquanto se mantivessem essas prestações. O mesmo quanto ao subsídio de férias (cfr. cl. 29, e cls. 28 e 38 do CCT do STAD).

Quanto ao subsídio de domingo, (cfr. cl. 38, nº 3, al. d), e nº 4 e 5 do CCT do STAD), o pagamento do mesmo apenas se manteve para os trabalhadores que nos 12 meses anteriores a 17.02.2014 tivessem auferido este subsídio em todos os meses que prestaram trabalho, e que mantiveram essa regularidade (prestando trabalho aos domingos).

Quanto à remuneração por trabalho noturno (cfr. cl. 28 do CCT do STAD), o pagamento do mesmo manteve-se para os trabalhadores que, nos 12 meses anteriores a 17.02.2014, tivessem auferido remuneração por trabalho noturno em todos os meses em que tivessem prestado trabalho, e que mantiveram essa regularidade.

Ainda quanto, em especial, ao subsídio de domingo e remuneração por trabalho noturno, o que se manteria era o valor pago, não a percentagem, pelo que havendo uma atualização da remuneração base mensal não teria de haver uma atualização dos valores pagos.

Neste sentido, defende JOSÉ JOÃO VALADAS HENRIQUES [*Do âmbito temporal das convenções coletivas de trabalho, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho/ Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, v. VII, pp.172 e ss.*], “no que toca à manutenção da fórmula de cálculo, a mesma não estará abrangida pela norma ainda que contida em CCT, pois, não se afigura admissível que o trabalhador exija a aplicação da mesma para futuras comissões ou prémios, dada a caducidade da respetiva CCT.”

Adicionalmente, quanto ao trabalho noturno, o que se mantém é o pagamento do mesmo valor, mas com referência ao período que continua a ser considerado trabalho noturno; se determinado período deixa de ser considerado trabalho noturno, o respetivo acréscimo deixa, simplesmente, de ser devido.

(...)

O princípio da irredutibilidade da retribuição não é extensivo a toda e qualquer prestação que tenha natureza retributiva, havendo que apreciar, caso a caso, da concreta função ou razão da sua atribuição de tal modo que,

cessando lícitamente a causa justificativa da sua atribuição, poderá igualmente cessar o pagamento da contrapartida correspondente.

No que se refere ao trabalho noturno, após a caducidade do CCT do STAD, o pagamento de acréscimo remuneratório à Autora apenas é devido pois por referência à noção de trabalho noturno prevista no CT, deixando de ser devido esse acréscimo relativamente às horas que não se subsumam ao horário noturno definido no CT.

(...)

Antes de demais, note-se que nos presentes autos a Autora não reclama trabalho suplementar em dia feriado, mas a aplicação da cl. 27 do CCT do STAD, por trabalho normal em dia feriado.

Ora, as atividades que não sejam permitidas aos domingos, têm de encerrar ou suspender a laboração nos feriados obrigatórios (art. 236, nº 1, do CT). O descanso semanal não tem de ser ao domingo quando, nomeadamente, o trabalhador preste atividade em empresa dispensada de encerrar ou suspender o seu funcionamento um dia completo por semana (art. 232 nº 2 alínea a) do CT).

Ora, conforme o art. 1º 1 do D.L. nº 48/96, de 15.05, os serviços de limpeza em centros comerciais, como era o caso, podem ser prestados em todos os dias de semana, logo também aos domingos, como também aos feriados.

Uma vez que os serviços de limpeza não têm de ser suspensos aos domingos, também não têm de ser suspensos aos feriados, motivo pelo qual o trabalho previsto em dia feriado conforme o horário de trabalho é trabalho normal (cfr. arts. 232, nº 1, al. a), e 236, nº 1 do CT; e art. 1, nº 1 do D.L. nº 48/96). Este regime não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (atualmente, art. 478 nº 1 al. b) do CT).

Ora, entende-se que o CCT do STAD não regula o trabalho normal em dia feriado.

É o que decorre das cls. 26 e 27 do CCT do STAD, ambas referentes a trabalho suplementar, ainda que haja sobreposição no que respeita ao trabalho [suplementar] em dia de descanso, e ainda do facto de na cl. 27 do CCT do STAD o trabalhador ter direito à remuneração com acréscimo de 100% e a descansar num dos 3 dias seguintes.

Não faria sentido na cl. 27 do CCT do STAD constar uma referência ao trabalho suplementar em dia de descanso e ao trabalho normal em dia feriado, e ainda prever em ambos os casos direito a descanso num dos três dias seguintes. A final qual seria a diferença!?

Veja-se que, quando o CCT do STAD entrou em vigor, o legislador previa para o trabalho normal em dia feriado o direito a acréscimo ou a descanso compensatório (art. 259, nº 2 do CT/2003), e para o trabalho suplementar em

dia feriado o direito a acréscimo de 100% e a descanso compensatório de 25% das horas efetuadas (arts. 202, nº 1, e 258, nº 2 do CT/2003).

Consequentemente, como se disse, na cl. 27 do CCT do STAD só poderá estar em causa trabalho suplementar em dia feriado, pelo que em relação ao trabalho normal em dia feriado aplica-se o art. 269, nº 2 do CT.

Ora, a sentença recorrida aplicou a cl. 27 do CCT do STAD ao trabalho normal em dia feriado, o que salvo melhor opinião não é correto, o que constitui uma violação da cl. 27 do CCT do STAD, por não ser aplicável, e do art. 269 do CT.” Por seu turno, alega a recorrente D...:

“O Tribunal a quo, condena a recorrente a pagar à A. o acréscimo de 16% devido pelo facto de prestar a sua atividade aos domingos, em conformidade com o CCT do STAD.

Sucede que, ao contrário do que parece pressuposto neste apuramento, a recorrente remunerava o trabalho prestado aos domingos pela A.

Fazia-o de acordo com o CCT da FETESE, o qual prevê uma forma de compensação distinta da prevista no CCT do STAD.

Com efeito, nos termos das cláusulas 33ª e 34ª do CCT, o trabalho aos domingos pressupõe o pagamento de um subsídio de alimentação no valor de € 5,50 por cada dia de trabalho efetivamente prestado (e não um acréscimo de 16% sobre a remuneração auferida).

Isto é, todos os trabalhadores que laborem aos domingos, independentemente do número de domingos trabalhados mensalmente, recebem a título de subsídio de alimentação €5,50 por cada dia efetivo de trabalho, enquanto que os demais colegas apenas recebem a esse mesmo título € 1,85.

Quando os trabalhadores tenham horário de trabalho a tempo parcial e/ou laborem menos de 8 horas diárias, o subsídio de alimentação será calculado na proporção do número de horas efetivamente prestada (cfr. nº 4, cit. cláusula 33ª do CCT)

A recorrente remunerou o trabalho prestado pela A., em conformidade com estas disposições.

Abonando-lhe, como ficou provado, € 4,81 por cada dia de trabalho efetivo, em vez dos € 1,85 devidos para aos trabalhadores que não exercem a sua atividade nesses dias (ponto 26 da factualidade provada)

Assim, decorre inequivocamente da factualidade provada que a recorrente pagou 2,96€ à A., por cada dia de trabalho efetivo, para remunerar o trabalho aos domingos (€4,81 - €1,85).

O que significa que, mensalmente, por conta do trabalho aos domingos a recorrente abonou à A., pelo menos € 65,12.

A douta sentença em crise não tem este aspeto em devida consideração, na medida em que não faz qualquer desconto ou salvaguarda no que concerne ao

modo de liquidação deste montante.

Pelo que, por via da mesma, a A. será remunerada em duplicado pelo trabalho prestado aos domingos, acumulando os acréscimos previstos no CCT do STAD e no CCT da FETESE.

A A. fica numa posição melhor que aquelas que teriam caso lhes fosse aplicado o CCT do STAD.

Incorrendo num enriquecimento ilícito, injusto e, como tal, sem causa, à custa do património da recorrente.”

Respondeu a autora:

“Acresce ainda, que a R1 considera que os serviços de limpeza estão abrangidos pelo previsto no nº 1 do artigo 1º do DL. 48/96, que estabelece que *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*, retirando daqui que a A. não prestou trabalho suplementar em dia feriado. Ora, tal não podia estar mais errado. De facto, a previsão daquele artigo não engloba os serviços de limpeza, uma vez que a R. não é um estabelecimento de venda ao público nem de prestação de serviços vários. Esta tem uma função diferente, no caso garante uma empreitada de limpeza. Salva melhor opinião, não podemos fazer uma interpretação extensiva, sem qualquer correspondência na letra da lei, para afirmar que os serviços de limpeza da R1 estão abrangidos por aquela isenção prevista no artigo 1º nº 1 de forma a justificar o não cumprimento dos direitos dos trabalhadores, mormente o pagamento de horas pelo trabalho extraordinário prestado em dias feriado.

Nestes termos, deve também ser mantida a decisão de condenação no que ao trabalho prestado em dias feriado diz respeito.”

3.2. Trabalho noturno:

A questão mostra-se prejudicada pela decisão anterior de aplicação por inteiro à relação laboral dos autos do CCT, resultando das alegações da recorrente C... que a pretensão deduzida quanto a esta questão pressupunha a procedência do fundamento invocado de não aplicação do CCT de 2004, pelo menos a partir de 17 de Fevereiro de 2014.

Ora, improcedendo tal fundamento do recurso, também em relação a esta questão do pagamento do trabalho noturno deve improceder o recurso.

Relembra-se os já citados acórdãos do STJ de 6 de Dezembro de 2016, de 13 de Outubro de 2016, e de 17 de Novembro de 2016, “Caducado a convenção coletiva de trabalho, a eficácia do princípio da filiação consagrado no artigo 496º, n.º 1, do Código do Trabalho, mantém-se nos termos preconizados no n.º 6, do artigo 501º, na redação inicial, nomeadamente no que respeita ao pagamento do trabalho noturno.” (sublinhado nosso)

Assim, improcede este fundamento do recurso da recorrente C....

3.3. Trabalho prestado em dia feriado:

Nos termos do disposto no art. 269.º do Código do Trabalho, com a redacção introduzida pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, 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 preceito, na versão original, 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 outro lado, estipula-se na cláusula 25ª do CTT aplicável, nos termos *supra* referidos, celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, publicado no BTE, 1ª série, nº 12, de 29 de Março de 2004, com 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.”

Mais se estipula na cláusula 38ª do mesmo CTT, 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 efectuam 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.

No CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global, publicado no BTE, 1ª série, nº 15, de 22 de Abril de 2008, aplicado pelas recorrentes com fundamento na Portaria de Extensão publicada no BTE, 1ª série, nº 47, de 22 de Dezembro de 2008, na sua cláusula 24ª, sob a epígrafe "Remuneração do trabalho em dia feriado", estipulou-se o seguinte:

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados sem que a empregadora os possa compensar com trabalho suplementar.

2. 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 à empregadora.

No CCT celebrado entre os mesmos outorgantes, publicado no BTE, 1ª série, nº 8, de 28 de Fevereiro de 2010, manteve-se a mesma cláusula, a qual veio a ser alterada no CCT publicado no BTE, 1ª série, nº 34, de 15 de Setembro de 2015, sob a epígrafe "Trabalho normal em dia feriado", nos seguintes termos:

1. O trabalhador que prestar trabalho normal em dia feriado em empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado tem direito a

descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a Acréscimo de 75 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

2. O regime do número 1 aplica-se igualmente nos casos em que a empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado seja apenas a empresa cliente e a execução do trabalho normal em dia feriado ocorra no âmbito dos serviços prestados pelo empregador a esse cliente.

Finalmente dispõe-se no art. 1º, nº 1, do Dec. Lei nº 48/96, de 15 de Maio, que, sem prejuízo do regime especial em vigor para actividades 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.

A questão colocada pela recorrente consiste em determinar se deve entender-se, para efeitos do disposto no art. 269º, nº 2, do Código do Trabalho, que a trabalhadora recorrida prestava serviço em empresa dispensada de encerrar em dia feriado, por a sua actividade ser desenvolvida numa cliente da empregadora que estava inserida num “centro comercial”, ou não, uma vez que a norma deve ser entendida como reportada à empresa empregadora e não à cliente desta, como sustenta a recorrida.

Provou-se que a recorrida/trabalhadora desenvolveu a sua actividade para as recorridas, sucessivamente, tendo como local de trabalho o “E...”, em ... (facto provado nº 2).

Porém, trata-se uma falsa questão, uma vez que o que está em causa não é a retribuição do trabalho prestado durante o feriado como trabalho suplementar, mas sim como trabalho prestado em dia feriado.

Conforme se refere no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9 de Junho de 1993, processo 0085964, acessível em www.dgsi.pt:

“Tudo depende do facto de a empresa estar ou não administrativamente autorizada a laborar nos dias feriados.

Se o está, o trabalho prestado em dia feriado pelos seus trabalhadores, se compreendido dentro do horário normal de cada um naquele dia da semana, não constitui trabalho suplementar, mas sim trabalho normal.

Se o não está, então a empresa devia encerrar nesse dia, pelo que todo e qualquer trabalho que lhe seja prestado nas 24 horas do feriado, tem de entender-se fora do horário de trabalho e, conseqüentemente, suplementar.

O ter sido uma empresa autorizada a manter os seus estabelecimentos abertos nos dias feriados revela que as autoridades administrativas entenderam que havia interesses públicos, decorrentes do seu funcionamento nesses dias, que se sobrepunham, por mais relevantes, ao interesse do Estado em manter encerradas as empresas e suspensas as suas actividades em tais datas.

Com essa autorização a empresa adquire o direito de abrir os seus estabelecimentos nos feriados e de funcionar normalmente, como se de dias úteis normais se tratasse.

Por sua vez os trabalhadores, que têm o dever de cumprir o seu horário normal de trabalho, não têm o direito de exigir da empregadora o seu encerramento nos dias feriados, porque, como atrás vimos, a suspensão da laboração é um dever das empresas para com o Estado, e não para com os empregados, dever esse do qual foram por ele desvinculadas por meio da autorização de abertura e de funcionamento em tais dias.

E, como também vimos, os trabalhadores não gozam sequer dum direito de repouso nos dias feriados, não tendo, conseqüentemente, o direito de suspenderem a prestação do trabalho, se a empresa labora nos feriados com permissão estatal.

Neste caso terão de cumprir a sua obrigação de prestação de trabalho, segundo um horário de trabalho, que é o seu horário normal.”

Salienta Francisco Liberal Fernandes, em *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto, 2012, pág. 363, em anotação ao art. 269º, “constitui trabalho suplementar (em sentido técnico) a actividade prestada em dia feriado pelos trabalhadores das empresas dispensadas de encerrar ou de suspender a laboração um dia completo por semana; cf. STJ, acórdão de 2-2-2006 (p. nº 3225/05). Na verdade, a qualificação pelo legislador de um dia como feriado significa que os trabalhadores estão exonerados do dever de prestar trabalho durante esse período (arts. 234º, nº 1, 236º, nº 1, e 269º, nº 1); como a lei não estabelece qualquer distinção quanto a este aspecto, o referido efeito abrange todos os trabalhadores e, nessa medida, também os que exercem a sua actividade naquelas empresas, apesar de verificar-se nesse caso uma situação particular de prestação de trabalho suplementar; vide o comentário ao art. 234º.”

Ora, no caso, a autora/recorrida não pretende que as recorrentes/empregadoras lhe paguem o trabalho prestado em dias feriados como trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 26ª do CCT celebrado com o STAD, mas como trabalho normal em dia feriado, aplicando-se a cláusula 27ª do mesmo CCT. É certo que se pode argumentar 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. Mas é isso que resulta do CCT em questão.

Conforme resulta da cláusula 38ª, o CCT apenas distingue o trabalho efetuado aos domingos, mas não o realizado em dias feriados, pelo que não distinguindo, não deverá o interprete fazê-lo, nem se deve aplicar ao caso o

Código do Trabalho, uma vez que não há qualquer lacuna no CCT sobre a matéria em causa.

É certo que tal cláusula é mais favorável que o estipulado no Código do Trabalho. Mas, como já referimos, a mesma tem plena aplicação e prevalece, uma vez que o art. 269º, nº 2, do Código do Trabalho tem não tem natureza imperativa, com excepção do período entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Dezembro de 2014, período durante o qual se aplica imperativamente o estatuído no aludido art. 269º, nº 2, do Código do Trabalho, na redacção introduzida pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, por imposição do art. 7º, nº 4, al. b), da mesma Lei, na redacção dada pela Lei nº 48-A/2014, de 31 de Julho. Veja-se o acórdão do STJ de 12 de Julho de 2018, processo 735/17.9T8CBR.C1.S1, ainda acessível em www.dgsi.pt.

Assim, estipulando a cláusula em questão a remuneração com acréscimo de 100%, aqui semelhante à redacção original do art. 269º, nº 2, do Código do Trabalho, e à cláusula 24ª do CCT celebrado com o FETESE de 2008, sendo devido ainda, em acréscimo, e não em alternativa, a “descansar num dos três dias seguintes”, é esse o regime a considerar, com excepção do aludido período de regime imperativo do Código do Trabalho.

Por outro lado, importa não olvidar que o CCT celebrado o FETESE de 2015, veio fixar a remuneração com acréscimo de 75% da remuneração normal, portanto igualmente inferior ao que resulta do CCT aqui aplicável.

Assim, importa concluir pela improcedência de mais este fundamento de recurso, sendo, porém de excepcionar da decisão recorrida o aludido período entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Dezembro de 2014, durante o qual se aplica imperativamente o estatuído no aludido art. 269º, nº 2, do Código do Trabalho, na redacção introduzida pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho.

Mais alegou a recorrente que a autora não pediu o pagamento pelos dias de descanso compensatório não gozados.

Na petição inicial foi formulado o seguinte pedido: “A. a. (...)

b. 1.649,76€ pelo trabalho prestado em dias feriado.” Sendo certo que nos arts. 37º a 42º da petição se discrimina os valores em causa por cada ano, indicando igualmente os valores correspondente aos dias de descanso compensatório. Por outro lado, tal discriminação no articulado é admissível.

Veja-se António Abrantes Geraldés, e, Temas da Reforma do Processo Civil, I volume, 2ª edição, 1999, pág. 122.

Não assiste, pois, razão à recorrente, pelo que improcede mais este fundamento do recurso.

3.4. Trabalho prestado aos domingos após adjudicação à D...:

Quanto a esta questão provou-se apenas o seguinte:

3.A Autora ingressou nos quadros da 2ª Ré em 1 de maio de 2018.

28. Ao serviço da 2ª Ré a Autora laborava, em média, 147,33 horas.

29. Auferia mensalmente a quantia de 493,00€ a título de vencimento base, valor ao qual acrescia subsídio noturno, no valor de 58,00€ e subsídio de alimentação, no montante diário de 4,81€, por cada dia efetivo de trabalho.

Na sentença decidiu-se, no período que aqui interessa:

“Em maio de 2018, a 2ª Ré passou a assumir a empreitada de limpeza e, desde essa data, sendo que a 1ª Autora laborava, em média, 147,33 horas mensais, auferindo mensalmente a quantia de € 493,00 a título de vencimento base, valor ao qual acrescia subsídio noturno, no valor de € 58,00 e subsídio de alimentação, no montante diário de € 4,81, por cada dia efetivo de trabalho. A Autora deveria ter auferido a quantia mensal de € 709,97, a saber: a)€ 493,00 de vencimento base (147h33); b)60,97 de percentagem noturna a 30% (60h67); c)€ 58,07 de percentagem noturna a 50% (34h67); d)€ 97,93 acréscimo de 16% pelo trabalho aos domingos.

A este título, a 2ª Ré, pagou à 1ª Autora a quantia mensal de € 551,00, pelo que deve a diferença mensal de € 158,97, no total de **€ 1,271,76** (mas que face à limitação do pedido, se reduz a **€ 954,70**)”

Nenhuma prova se fez que o valor do subsídio de refeição estivesse ligado à prestação de trabalho aos domingos, sendo certo que essa prova era essencial para o efeito pretendido.

Improcede, portanto, mais este fundamento da apelação.

IV. Decisão

Pelo exposto, acorda este colectivo, no provimento parcial da ambas as apelações, alterar a parte decisória da sentença sob recurso, nos seguintes termos:

1 - Absolver a recorrente ré C..., S.A., relativamente ao pedido de condenação do pagamento das diferenças salariais entre Janeiro de 2011 e 30 de Janeiro de 2012 (13 meses e subsídio de férias e de Natal, relativo a um ano e proporcional a 1 mês de 2012), num valor total de € 1.140,00 (€75,58 X 14 + 75,58/12X1), assim se reduzindo a condenação por diferenças salariais (ponto 1.a) da parte decisória da sentença) para € 6.276,87 (seis mil duzentos e setenta e seis euros e oitenta e sete cêntimos;

2 - Absolver a recorrente ré C..., S.A., relativamente ao pedido de condenação pelo trabalho prestado em dias feriado, no que foi condenada em quantia a liquidar (ponto 1.b) da parte decisória da sentença), no que respeita ao período entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Dezembro de 2014;

3 - Manter a condenação da recorrente D..., S.A., com a seguinte alteração/ esclarecimento (quanto aos pontos 3. e 4. da parte decisória da sentença: tais condenações apenas operarão até à data em que for comunicado por escrito

pela recorrente à autora/recorrida da caducidade da convenção coletiva celebrada entre a AEPSLAS e o STAD, a última publicada no BTE, 1ª série, nº 12, de 29 de Março de 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 até 15 de Janeiro de 2020, data da publicação de nova convenção que vincula as partes, publicado no BTE, 1ª série, nº 2, de 15 de Janeiro de 2020.

No mais mantém-se integralmente a sentença sob recurso.

Custas em ambas as instâncias na proporção do vencido, fixando-se o decaimento da autora/recorrida, em relação ao pedido contra a ré/recorrente D..., S.A., em um quinto, tudo independentemente da isenção da autora/recorrida.

Porto, 17 de Maio de 2021

Rui Penha

Jerónimo Freitas

Nélson Fernandes