

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 19347/21.6T8LSB.L1-4

Relator: LEOPOLDO SOARES

Sessão: 17 Maio 2023

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A SENTENÇA

CONTRATO DE TRABALHO

REGULAMENTO DA EMPRESA

Sumário

I – O conteúdo regulamentar das relações de trabalho é heterogéneo. Ali se articulam elementos pretendidos pelos contratantes, usualmente constantes do contrato individual de trabalho, com elementos de origem normativa que o passaram a integrar por recepção ou absorção.

II – Assim, o facto de o trabalhador e a entidade patronal terem celebrado uma transacção judicial por via da qual à relação estabelecida entre ambos passou a ser aplicado determinado instrumento de regulamentação colectiva [no caso um AE] , só por si não elimina o contrato de trabalho anteriormente celebrado com as suas estipulações, nem a aplicabilidade de determinado Regulamento de empresa nos moldes ali convencionados naqueles aspectos em que o mesmo contem condições mais favoráveis para o trabalhador(a).

(Elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

-AAA,

- BBB

- CCC

e

- DDD, intentaram [\[1\]](#)acção, com processo comum, contra Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato.

Pedem que lhes seja reconhecido:

I – Estar em vigor o clausulado dos contratos individuais de trabalho celebrado pelos autores com o réu;

II - Que se lhes aplicam os benefícios sociais do SAMS mediante o pagamento das contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS;

Consequentemente solicitam a condenação do Réu a pagar:

III - à 3.^a autora a diferença do valor pago pela consulta como particular em detrimento de beneficiária dos SAMS.

Alegam, em suma, que trabalham sob as ordens, direcção e fiscalização do réu.

Celebraram contratos que previam a aplicabilidade das normas internas/ regulamento interno.

Tendo caducado o Acordo de Empresa que lhes vinha sendo aplicado devem ser repristinadas aquelas normas uma vez que o réu lhes retirou alguns dos benefícios designadamente do SAMs que delas decorrem.

Em 28 de Setembro de 2021, realizou-se audiência de partes.[\[2\]](#)

Em 8 de Outubro de 2021, a Ré contestou.[\[3\]](#)

Refutou a aplicabilidade do regulamento interno à relação laboral com as autoras.

Finaliza solicitando a absolvição dos pedidos.

Em 10 de Fevereiro de 2022:[\[4\]](#)

- fixou-se à causa o valor de €30.000,01;
- dispensou-se a realização da audiência prévia.
- saneou-se o processo.
- dispensou-se, em face da simplicidade da causa, a fixação da matéria de facto.

Em 3 de Novembro de 2022, realizou-se julgamento que foi gravado.

Em 3 de Janeiro de 2023, foi proferida sentença que logrou o seguinte dispositivo [vide fls. 129 a 138].

«

3.1. Nos termos e fundamentos expostos, julgo a acção procedente e, em consequência decido:

1 - Condenar o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato a aplicar o clausulado dos contratos individuais de trabalho e a aplicar o benefício do SAMS aos autores AAA, BBB, CCC e DDD, nos termos e mediante as condições previstas nos referidos contratos com cada um celebrado.”

2 - Condenar o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato a pagar à autora CCC a quantia de €23,50 (vinte e três e cinquenta euros), correspondente à diferença entre o que esta pagou por consulta médica e o que teria pago se tivesse o benefício do SAMS.

3 - Custas a cargo do réu (art.º 527º CPC).

*

Registe e notifique.» - fim de transcrição.

As notificações da sentença foram expedidas em 4 de Janeiro de 2023, sendo que o M^oP^o foi notificado em 5 de Janeiro de 2023.[\[5\]](#)

Em 9 de Janeiro de 2023, os Autores requereram o seguinte[\[6\]](#):

«(...) nos termos e disposto do artigo 613º nº 2 do CPC retificação/aclaração da Douta Sentença o que faz com os fundamentos seguintes.

1º. O mandatário dos Autores ao analisar a Douta Sentença, que V. Exa de forma sublime presidiu, ficou com sérias dúvidas na interpretação da condenação:

“1 - Condenar o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato a conceder/aplicar o benefício do SAMS aos autores AAA, BBB, CCC e DDD nos termos e mediante as condições previstas no contrato de trabalho por estes celebrado.”.

2º. Ora este pedido de aclaração da sentença visa satisfazer a preocupação de realização efetiva e adequada do direito material e o entendimento de que será mais útil à paz social e ao prestígio e dignidade que a administração da justiça que coenvolve, corrigir do que perpetuar um erro judicialmente insustentável, conforme se retira do preâmbulo do dec. lei 329ª/95 de 12/12.

3º. Os Autores tinham peticionado:

“a) Estar em vigor o clausulado dos CIT celebrado pelos Autores com o Réu, e

b) Aplicar os benefícios dos SAMS mediante o pagamento das contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS;”

4º. Da redação emprestada por V. Exa., de forma sublime, na douta sentença, decisão

3.1 1 - poder-se-á facilmente e de forma errónea interpretar que a condenação foi só na aplicação do benefício dos SAMS nos termos e mediante as condições previstas no contrato de trabalho por estes celebrados.

5º. Esta interpretação restritiva viria a colidir com o sentido desta e da redação que V. Exa. carreou para a sentença quanto aos fundamentos da decisão, concretamente:

“Considerando que os autores nunca deram o seu acordo expresso a uma alteração do seu contrato, deixando de se verificar os pressupostos de beneficiar da aplicação do Acordo de Empresa, mantêm-se o acordado em cada um dos contratos de trabalho.

Em suma, deve a acção proceder quanto a cada um dos autores no que tange à aplicação das normas do contrato de trabalho, devendo o réu conceder os benefícios sociais do SAMS nos termos e mediante as condições previstas no regulamento do SAMS.” vide folha 18 da douta sentença

6º. Face ao supra exposto, e porque a exposição dos factos essenciais e provados que constituíram a causa de pedir e as razões de direito que

serviram de fundamento à ação foram acolhidos, mas não transcritos, entendem os Autores ter sido um lapso da sentença.

7º. Por mero zelo do patrocínio e à cautela sempre se dirá sem se conceder que, não estamos na presença de uma alteração do pedido da acção, pois o mesmo encontra-se plasmado em 1 (um) do pedido dos Autores, apreciados e enraizados na boa decisão da causa, verificado os fundamentos de V. Exa. Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas. doutamente suprirá, deve o presente requerimento ser julgada procedente por provado e, por via dela, a Douta sentença retificada/aclarada nos termos e disposto do artigo 613º nº 2 do CPC, condenando também o Réu

“Estar em vigor o clausulado dos CIT celebrado pelos Autores com o Réu”.» - fim de transcrição.

Em 6 de Fevereiro de 2023, foi proferido o seguinte despacho [fls. 146 /146 v]: «Requerimento dos autores 09.01.2023:

Vieram os autores requerer a aclaração/rectificação do dispositivo da sentença pelos fundamentos expressos no requerimento em epígrafe.

Notificado o réu, nada disse.

Cumprir decidir.

Consideramos que face ao pedido dos autores e à fundamentação expressa na sentença, designadamente no parágrafo citado pelos autores que padece o dispositivo (ponto 1) de lapso manifesto por omissão designadamente quanto ao clausulado do contrato individual de trabalho (CIT).

Nesta conformidade e, ao abrigo do artigo 614.º CPC, determino a rectificação da sentença, passando a constar do dispositivo, a seguinte redacção:

“1 - Condenar o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato a aplicar o clausulado dos contratos individuais de trabalho e a aplicar o benefício do SAMS aos autores AAA, BBB, CCC e DDD, nos termos e mediante as condições

previstas nos referidos contratos com cada um celebrado.”

Notifique.”.» - fim de transcrição

As notificações dessa decisão foram expedidas em 7 de Fevereiro de 2023, sendo que o MºPº foi notificado em 8 de Fevereiro de 2023.

Em 8 de Fevereiro de 2023, o Réu recorreu.[\[7\]](#)

Concluiu que:

«

(...)

Em 3 de Março de 2023, os Autores contra alegaram.[\[8\]](#)

Concluíram que:

(...)

Em 20 de Março de 2023, foi proferido o seguinte despacho:[\[9\]](#)

«requerimento do réu de 08.02.2023:

Por estar em tempo, ter legitimidade e a decisão ser recorrível (art.º 631º n.º 1 CPC e art.º 79º, n.º 1, alínea a) CPT), admito o recurso em epígrafe, que é de apelação (art.º 79º-A Cód. Proc. Trab.) com subida imediata, nos próprios autos (art.ºs 645º n.º 1 do Cód. Proc. Civil “ex vi” art.º 83º-A n.º 1 CPT).

Notifique.

*

De imediato, subam os autos ao Tribunal da Relação de Lisboa.» -fim de transcrição.

A Ex.ª Procuradora Geral Adjunta formulou o seguinte Parecer:

«

O Ministério Público entende que a douda sentença não merece censura, porquanto especificou de forma clara os fundamentos de facto e de direito que justificaram a decisão, fez uma análise crítica da prova fixada, interpretou e aplicou acertadamente as normas jurídicas em causa, decidindo em conformidade, pelo que, aderindo integralmente aos fundamentos constantes da decisão recorrida, emite parecer no sentido de que o recurso não merece provimento.» -fim de transcrição.

Em 11 de Abril de 2023, os Autores responderam da seguinte forma:

«

(...) AAA, BBB, CCC e DDD, autores melhor identificados nos autos à margem referenciados notificados do parecer nos termos do artigo 87º, nº 3 do CPT F, para no prazo de 10 dias responder, querendo, vem responder o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos.

“O Ministério Público entende que a douda sentença não merece censura, porquanto especificou de forma clara os fundamentos de facto e de direito que justificaram a decisão, fez uma análise crítica da prova fixada, interpretou e aplicou acertadamente as normas jurídicas em causa, decidindo em conformidade, pelo que, aderindo integralmente aos fundamentos constantes da decisão recorrida, emite parecer no sentido de que o recurso não merece provimento.”

Ainda que os Autores acompanhem as conclusões do M.P. entende que este parecer é no mínimo “tímido” não sobressaindo a interpretação e aplicação assertiva das normas de direito de forma sublime e imaculada do tribunal a quo retirando qualquer pretensão ao Réu.

Face ao exposto também os Autores acompanham o M.P. no sentido de que o recurso não merece provimento» - fim de transcrição.

O Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – MAIS SINDICATO, veio discordar de tal parecer nos seguintes moldes:

«. DO OBJETO DO DOUTO PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO

1. Decidiu o Douto Tribunal a quo, na sua Sentença, julgar procedente a ação intentada pelos Recorridos;
2. Como tal, o Recorrente foi condenado na concessão e aplicação dos benefícios SAMS aos Recorridos “nos termos e mediante as condições previstas no contrato de trabalho por estes celebrado”.
3. O Recorrente foi ainda condenado a pagar à 3.ª Recorrida “a quantia de €23,50 (vinte e três e cinquenta euros), correspondente à diferença entre o que esta pagou por consulta médica e o que teria pago se tivesse o benefício do SAMS”.
4. O Recorrente apresentou as suas alegações de recurso, não se podendo conformar com a Doutra Sentença, fundamentando a sua convicção na existência (salvo o devido respeito) de três erros fundamentais de Direito, designadamente:
 - (i) Inexistência de mútuo acordo entre o Recorrente e os Recorridos para alteração dos contratos de trabalho celebrados entre as partes (“contratos de trabalho”);
 - (ii) Necessidade de existência de acordo expresse, e não tácito, dos Recorridos para efeitos de alteração dos respetivos contratos de trabalho; e,
 - (iii) Repristinação do clausulado dos contratos de trabalho após a caducidade do Acordo de Empresa celebrado com a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (“FETESE”), publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego n.º 19, em 22 de maio de 2003 (“AE 2003”).
5. Relativamente à fundamentação de direito, o Tribunal a quo entendeu o seguinte:
 - (i) Tendo o Recorrente, e cada um dos Recorridos, acordado nos respetivos contratos de trabalho o direito ao benefício do SAMS, “não podem aqueles direitos ser retirados, quando tal consubstancie uma supressão de direitos, sem mútuo acordo e ainda assim condicionado às matérias das quais o trabalhador pode prescindir, ou seja, que não integrem o núcleo dos direitos irrenunciáveis.” (cfr. p. 15 da Sentença);
 - (ii) O acordo para alteração de cada um dos contratos de trabalho, a celebrar entre o Recorrente e cada um dos Recorridos tinha de ser “expresse e não tácito.” (cfr. p. 15 da Sentença);
 - (iii) Os Recorridos aderiram, cada um deles, ao AE 2003 através de declarações de adesão no âmbito do qual declararam aderir “(...) a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa.” (cfr. p. 17 da Sentença);
 - (iv) As declarações de adesão subscritas pelos Recorridos enquadram-se no que “dispõe o artigo 497.º CT, de onde decorre que “1 – Caso sejam aplicáveis,

no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido. (...).

3 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

4 - O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior (...).” (cfr. p. 17 da Sentença);

(v) Consequentemente, as declarações de adesão cingiram-se “àquela convenção” (AE 2003), mantendo-se apenas “até ao final da sua vigência”, ou podendo “mesmo ser revogada.” (cfr. p. 17 da Sentença); e

(vi) As declarações de adesão dos Recorridos não consubstanciam um acordo “para uma alteração do contrato de trabalho e, por isso cessada a vigência da convenção colectiva à qual os autores aderiram, mantêm-se em vigor as normas do contrato de trabalho.” (cfr. p. 18 da Sentença).

6. Os Recorridos apresentaram as suas contra-alegações de recurso.

7. Os Recorridos alegaram o seguinte:

(i) Os Recorridos não elaboraram, por si mesmos e por sua vontade, as declarações de adesão ao AE 2003, tendo sido o Recorrente a elaborar e entregar aos Recorridos os documentos;

(ii) Os Recorridos desconheciam os efeitos da caducidade de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

(iii) Os Recorridos não renunciaram aos “anteriores normativos que se lhes aplicavam” quando aderiram ao AE 2003, conforme consagrado nos números 2 e 3 da cláusula 2.ª do AE 2003;

(iv) As declarações de adesão subscritas pelos Recorridos nada expressavam no sentido da renúncia aos anteriores normativos que se lhes aplicavam;

(v) As condições previstas nos contratos de trabalho dos Recorridos apenas podem ser retiradas, consubstanciando as mesmas uma supressão de direitos, perante a existência de mútuo acordo entre as partes;

(vi) Ainda que as partes acordem na supressão de algumas matérias previstas nos contratos de trabalho, nunca será possível fazerem-no no que diz respeito às matérias que integram o núcleo dos direitos irrenunciáveis;

(vii) O acordo referido no ponto (v) tem de ser expresse, nunca sendo possível retirar-se a sua previsão das declarações de adesão subscritas pelos Recorridos;

(viii) Considerando que os Recorridos nunca consentiram na alteração dos seus contratos de trabalho, terão de se manter em vigor os mesmos;

- (ix) Nos termos do artigo 406.º do Código Civil, “o contrato deve ser pontualmente cumprido e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos por lei,” pelo que, também por esta via não é possível a sua alteração unilateral pelo Recorrente;
- (x) Os benefícios sociais e condições previstos nos contratos de trabalho não foram unilateralmente atribuídos pelo Recorrente aos Recorridos por mera liberdade ou ato de gestão, tendo sido acordados quando da celebração dos respetivos contratos de trabalho;
- (xi) Em suma: Os Recorridos são trabalhadores do Recorrente e consta expressamente dos contratos de trabalho celebrados entre as partes, que a mesma tem direito aos benefícios peticionados e provados, não sendo possível a sua eliminação por parte do Recorrente.

8. O douto Parecer do Ministério Público considerou que “a douta sentença não merece censura, porquanto especificou de forma clara os fundamentos de facto e de direito que justificaram a decisão, fez uma análise crítica da prova fixada, interpretou e aplicou acertadamente as normas jurídicas em causa, decidindo em conformidade”.

9. Em concreto, O Ministério Público, no Douto Parecer, aderiu “(...) integralmente aos fundamentos constantes da decisão recorrida”, emitindo o seu “(...) parecer no sentido de que o recurso não merece provimento”.

10. Salvo melhor entendimento, contrariamente ao Douto Parecer do Ministério Público, entende o Recorrente, que a posição definida pelo Tribunal a quo, com a qual o Ministério Público concorda no

Douto parecer, enferma de erro na apreciação da matéria de facto ao direito aplicável ao caso sub judice, pela seguinte ordem de razão:

- (i) Com a outorga das respetivas declarações de adesão ao AE 2003, por cada um dos Recorridos, a relação laboral entre o Recorrente e os Recorridos passou a ser regulada exclusivamente pelo previsto no AE 2003, por vontade própria e esclarecida dos Recorridos;
- (ii) Com a entrega das declarações de adesão, os Recorridos bem sabiam que estavam a renunciar e afastar o seu contrato individual de trabalho em benefício de um regime mais favorável constante do AE 2003;
- (iii) Nas declarações de adesão não foi feita qualquer limitação (v.g. temporal) relativamente à aplicação do AE 2003 aos Recorridos, nem dela consta qualquer menção ao reprimin das normas previstas nos contratos de trabalho dos Recorridos em caso de caducidade do AE 2003;
- (iv) Os contratos de trabalho deixaram de produzir qualquer efeito, por força da adesão dos Recorridos ao AE 2003;
- (v) As matérias regidas nos mencionados contratos de trabalho foram substituídas pelos regimes constantes do AE 2003, que passou a regular, a

partir de então, as matérias que constavam dos contratos de trabalho, atribuindo inclusive aos Recorridos benefícios e direitos para além dos previstos nestes últimos;

(vi) A caducidade do AE 2003 não permite a repristinação dos contratos de trabalho, por duas ordens de razão: (a) porque os Recorridos a eles renunciaram; e, (b) porque tanto o regime legal e convencional da caducidade dos IRCT's como o aviso sobre a cessação da vigência do acordo de empresa não contêm qualquer norma que repristine as fontes laborais que os antecederam;

(vii) Os contratos de trabalho só seriam repristinados caso tal tivesse sido acordado pelas partes ou estivesse previsto nalgum normativo, fosse na própria convenção coletiva, fosse num regulamento interno ou em sede de ato de gestão, o que não se verificou.

Vejamos em detalhe.

B. DO EXERCÍCIO DO DIREITO AO CONTRADITÓRIO DO RECORRENTE

B.1. Da incorreta assunção do Tribunal a quo de inexistência de mútuo acordo dos Recorridos na alteração dos seus contratos de trabalho

11. Como supra indicado, o Tribunal a quo entendeu na douda Sentença recorrida que os direitos dos Recorridos não podiam ser retirados “(...) quando tal consubstancie uma supressão de direitos, sem mútuo acordo e ainda assim condicionado às matérias das quais o trabalhador pode prescindir, ou seja, que não integrem o núcleo dos direitos irrenunciáveis.” (cfr. p. 15 da Sentença).

12. Entendeu o Tribunal a quo que com as respetivas adesões ao AE 2003, os Recorridos não tinham dado o seu acordo à alteração aos respetivos contratos de trabalho e que as declarações de adesão dos Recorridos não consubstanciam um acordo “para uma alteração do contrato de trabalho e, por isso cessada a vigência da convenção colectiva à qual os autores aderiram, mantêm-se em vigor as normas do contrato de trabalho.” (cfr. p. 18 da Sentença).

13. O Douo Parecer concordou, conforme já referido, com a integralidade da Doua Sentença.

14. Contudo, e conforme o Recorrente já havia alegado nas suas alegações de recurso, não pode o Recorrente concordar com o referido entendimento.

15. Desde logo, cumpre recordar que o AE 2003 foi aplicável aos Recorridos por via de uma adesão individual àquele instrumento de regulamentação coletiva, respetivamente, por cada um dos Recorridos sem exceção.

16. O 1.º Recorrido, o 2.º Recorrido e a 4.ª Recorrida aderiram ao AE 2003 em 30 de março de 2007.
17. O 3.º Recorrido aderiu ao AE 2003 em 23 de dezembro de 2003.
18. Todas as declarações de adesão ao AE 2003 expressavam o compromisso assumido por cada um dos Recorridos em “aderir a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa.” (sublinhado e realce nosso).
19. Sucede que em momento anterior à adesão individual ao AE 2003, a relação laboral entre cada um dos Recorridos e o Recorrente era regulada pelo regime previsto, e definido pelas partes, nos contratos de trabalho sendo que, com a outorga das referidas declarações de adesão tudo mudou.
20. A relação laboral entre os Recorridos e o Recorrente passou a ser regulada exclusivamente pelo previsto no AE 2003.
21. Tal aconteceu por vontade própria, livre e esclarecida dos Recorridos.
22. Por outras palavras: foram os Recorridos que renunciaram ao regime previsto nos seus contratos de trabalho, aceitando a aplicação do AE 2003, sem qualquer reserva.
23. Sendo que consubstancia prova de tal facto a outorga das referidas declarações de adesão e entregues ao Recorrente de forma livre e espontânea pelos Recorridos.

B.II. Da incorreta obrigatoriedade de existência de acordo expreso para alteração dos contratos de trabalho dos Recorridos

24. Entendeu o Tribunal a quo ser necessária a existência de um acordo “expreso e não tácito”. (cfr. p. 15 da Sentença) para que se considerasse que os Recorridos renunciaram ao regime previsto nos seus contratos de trabalho.
25. O Douto Parecer do Ministério Público alinhou com esta decisão do Tribunal a quo.
26. Tendo em conta o entendimento do Recorrente, mencionado no ponto B.I. da presente Resposta, no sentido de que os Recorridos, aderiram, nos termos do artigo 497.º do CT, por sua vontade expressa, livre e própria, ao AE 2003, passando a ser esse o instrumento legal a reger a relação laboral entre as partes, resulta claro que os Recorridos renunciaram tacitamente aos regimes previstos nos seus contratos de trabalho.
27. Uma vez mais, e sem prejuízo do já alegado pelo Recorrente nas suas alegações de recurso, não pode o mesmo deixar de discordar do Douto Parecer do Ministério Público que, aliás, apenas se limita a concordar com a Doutra Sentença, sem fundamentação adicional, tendo em conta o seguinte:
 - (i) Nos termos gerais do Direito, a renúncia não tem de ser expressa,

conforme, aliás, já se pronunciaram os Tribunais da Relação do Porto e de Lisboa, respetivamente nas Sentenças proferidas nos seguintes processos: (i) Processo n.º 2240/19.0T8VLG.P1, cuja Sentença é datada de 27 de abril de 2020; e (ii) Processo n.º JTRL00029243, cuja Sentença é datada de 16 de maio de 1984.

(ii) Na primeira decisão o Tribunal a quo esclareceu, no que respeita à possibilidade de ser feita uma renúncia tácita que “(...) pode ser expressa ou tácita; a tácita é a que deriva da prática de qualquer facto inequivocamente incompatível com a vontade (...)” (sublinhado e realce nosso)

(iii) Também na segunda decisão, o Tribunal decidiu que uma vez “Transferido o trabalhador do seu local de trabalho sem seu consentimento, essa transferência convalida-se pela aceitação tácita do trabalhador que não reagiu contra ela, passando a trabalhar no novo local de trabalho”.

28. Ou seja, as situações apenas confirmam o caso dos Recorridos que aceitaram o regime previsto no AE 2003 e, tacitamente renunciaram, sem qualquer reserva, ao regime previsto nos respetivos contratos de trabalho.

29. Pelo que, dúvidas não restam de que a situação dos Recorridos corresponde a uma renúncia tácita aos normativos dos seus contratos de trabalho, feita por vontade própria, de forma a beneficiar do regime legal previsto no AE 2003 que consagrava um regime globalmente mais favorável.

30. Sendo certo que, tal resultou das declarações de adesão, nas quais afirmam que através das mesmas passaram a reger-se pelo AE 2003, daí resultando que renunciaram de forma livre, e esclarecida, ao regime constante das normas dos contratos individuais de trabalho que tratavam das mesmas matérias constantes do AE 2003, nada tendo excecionado na declaração de adesão.

31. Mais, os Recorridos apenas, com a outorga da declaração de adesão, cumpriram com o disposto no AE 2003, designadamente, nos números 2 e 3 da cláusula 2.ª, da qual resulta precisamente o facto já referido – a manifestação de vontade livre e esclarecida dos Recorridos em aderir ao AE 2003, com a consequente renúncia ao regime que até então lhe era aplicável. “(...)

2 — Aplica-se ainda aos trabalhadores sindicalizados nas organizações outorgantes que a ele queiram aderir e que se encontrem numa das seguintes situações: a) Abrangidos pelo ACTV do sector bancário, em prejuízo do disposto no n.º 4; b) Titulares de contratos individuais de trabalho; c) Ao abrigo das normas reguladoras internas do SBSI.

3 — Os trabalhadores que pretendam aderir ao presente AE ao abrigo do número anterior entregarão ao SBSI documento de adesão donde conste também expressamente a renúncia aos anteriores normativos que se lhe aplicavam.” (sublinhado e realce nosso).

32. A aceitação tácita pelos Recorridos pode, inclusivamente, deduzir-se do facto provado 25 na douda Sentença recorrida.

33. Pelo que, com a aceitação (tácita) por parte dos Recorridos o contrato não se renovaria, caducando na data prevista para o seu termo.

34. Em suma, salvo o devido respeito, não pode a Recorrente concordar com o Douto Parecer do Ministério Público, pois, para que a aceitação tácita ao regime legal previsto no AE 2003 e consequentemente, a renúncia ao regime legal previsto nos contratos de trabalho dos Recorridos produzisse efeitos, nada mais era exigível para além do procedimento que foi seguidos pelas partes: o envio das declarações individuais de adesão dos Recorridos ao AE 2003, nos termos e para os efeitos do disposto na Cláusula 2.^a do AE 2003.

B.2. B.III. Da inadmissibilidade legal de repristinação do clausulado dos contratos de trabalho dos Recorridos

35. Esclarecido que o Douto Parecer segue o mesmo entendimento que o Tribunal a quo tomou na sua Sentença, e que este entendeu que, perante a caducidade do AE 2003, deveria voltar a ser aplicado aos Recorridos o regime previsto nos seus contratos de trabalho, não pode o Recorrente concordar com tal entendimento. Em resumo, estão em causa as seguintes passagens da douda Sentença recorrida: (i) As declarações de adesão subscritas pelos Recorridos enquadram-se no que: “dispõe o artigo 497.º CT, de onde decorre que,

“1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido. (...).

3 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

4 - O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior. (...).” (cfr. p. 17 da Sentença);

(ii) Consequentemente, as declarações de adesão cingiram-se “àquela convenção” (AE 2003), mantendo-se apenas “até ao final da sua vigência”, ou podendo “mesmo ser revogada.” (cfr. p. 17 da Sentença); (iii) As declarações de adesão dos Recorridos não consubstanciam um acordo “para uma alteração do contrato de trabalho e, por isso cessada a vigência da convenção colectiva à qual os autores aderiram, mantêm-se em vigor as normas do contrato de trabalho.” (cfr. p. 18 da Sentença)

36. Aliás, conforme já referido no ponto anterior da presente Resposta, entende o Recorrente que os Recorridos renunciaram ao regime previsto nos

seus contratos de trabalho,

37. Pelo que, se assim foi, não pode – em caso algum – considerar que lhes é aplicado o regime previsto nos seus contratos de trabalho.

38. Salvo o devido respeito, entende o Recorrente que o Tribunal a quo e, consequentemente o Ministério Público, não interpretam corretamente o artigo 497.º do Código do Trabalho.

39. Vejamos: (i) Os Recorridos aderiram a um instrumento legal em concreto e especificado nessas mesmas declarações – o AE 2003. (ii) Tal não significa que ao contrário do que parece ser o entendimento seguido pelo Tribunal a quo e pelo Ministério Público, que a renúncia feita pelos Recorridos aos anteriores regimes que lhes eram aplicáveis previamente à adesão tenha uma “limitação temporal”. (iii) Muito pelo contrário, os Recorridos ao aderirem ao AE 2003, de forma livre, voluntária e consciente, tacitamente aceitaram que as suas relações de trabalho se passariam a reger por esse novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, (iv) Motivo pelo qual, para além de aderirem quiseram os Recorridos renunciar ao regime previsto nos seus contratos de trabalho. (v) Os Recorridos sabiam e estavam informados sobre a consequência direta do seu ato de adesão ao AE 2003 – a renúncia ao regime previsto nos seus contratos de trabalho, conforme resulta das suas declarações de adesão. (vi) Os Recorridos, em momento algum, limitaram o conteúdo da adesão. (vii) Também, em circunstância alguma, os Recorridos acordaram com o Recorrente que, após a caducidade do AE 2003, seria aplicável, novamente, o regime previsto nos contratos de trabalho.

40. Como resulta evidente, com a declaração de adesão, os Recorridos, sem reservas, renunciaram ao regime previsto nos seus contratos de trabalho.

41. Acresce o seguinte: nos termos gerais dos princípios de direito aplicáveis em matéria de sucessão de fontes no tempo, com a adesão dos Recorridos ao AE 2003, as matérias regidas nos seus contratos de trabalho foram substituídas pelos regimes constantes do AE 2003, que passou a regular, a partir de então, as matérias que constavam dos contratos de trabalho, atribuindo inclusivamente benefícios e direitos para além dos previstos nestes últimos (mais favorável).

42. Nos presentes autos, apenas sucedeu que com a caducidade do AE 2003, cessou a aplicação do regime convencional e, consequentemente, desde então passou a aplicar-se aos Recorridos o Código do Trabalho.

43. O que significa, portanto, que o Recorrente cumpriu, assim, com o regime legal, aplicando, portanto, o CT aos Recorridos com exceção das matérias a que se refere o artigo 501.º, n.º 8, do CT: “8 - 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 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. (sublinhado nosso)

44. O cumprimento pelo Recorrente do referido regime é, aliás, demonstrado pelo facto de o Recorrente ter determinado a manutenção em vigor durante o período que mediou a publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa e a celebração de um novo Acordo de Empresa, das seguintes cláusulas, correspondentes às matérias previstas no artigo 501.º n.º 8, do CT: “Retribuição: cláusulas 10.º; 56.º; 57.º; 58.º; n.º1; e 59.º; Categoria e respetiva definição: cláusula 7.º e 8.º; Duração do tempo de trabalho: cláusula 26.º, n.º 2 e 3; Parentalidade: cláusulas 97.º, 98.º e 99.º, com as atualizações do Código do Trabalho, na atual redação; Higiene e Segurança no Trabalho: Lei 102/2009, de 10 de setembro”.

45. O Recorrente cumpriu, portanto, com as únicas exceções à aplicação do regime legal.

46. O que significa, portanto, que não resultava de qualquer disposição ou acordo celebrado entre o Recorrente e o Recorrido, que voltassem a repristinar-se as fontes que anteriormente regiam a relação laboral entre aquelas partes.

47. Acresce ainda que, caso se defendesse que perante a caducidade de uma convenção coletiva ocorreria a repristinação das fontes laborais que a antecederam, cairíamos numa situação absurda: sempre que uma fonte normativa cessasse, teríamos de repristinar fontes normativas anteriores.

48. Aliás, se esse tivesse sido o raciocínio seguido pelo Recorrente, como parecem concordar que assim deveria ter sido o Douto Tribunal a quo e Ministério Público, estaríamos perante uma situação inadmissível porque contrária aos princípios da segurança jurídica e do Estado de Direito, princípios esses intrinsecamente ligados também ao princípio da proteção da confiança dos cidadãos.

49. A respeito destes princípios pronunciou-se o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 13 de novembro de 2007, processo n.º 0164A/04, disponível para consulta no sítio www.dgsi.pt: - 9 - I - O princípio do Estado de Direito concretiza-se através de elementos retirados de outros princípios, designadamente, o da segurança jurídica e da proteção da confiança dos cidadãos. II - Tal princípio encontra-se expressamente consagrado no artigo 2º da CRP e deve ser tido como um princípio politicamente conformado que explicita as valorações fundamentadas do legislador constituinte. III - Os

citados princípios da segurança jurídica e da protecção da confiança assumem-se como princípios classificadores do Estado de Direito Democrático, e que implicam um mínimo de certeza e segurança nos direitos das pessoas e nas expectativas juridicamente criadas a que está imanente uma ideia de protecção da confiança dos cidadãos e da comunidade na ordem jurídica e na actuação do Estado.” (sublinhado e realce nosso).

50. Nunca existiu sequer ato algum que determinasse a existência de confiança (legítima) de que não seriam com a caducidade do AE 2003, repriminadas as fontes normativas anteriores.

51. Em caso de caducidade da convenção coletiva os efeitos possíveis eram apenas os previstos na lei, designadamente no número 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho.

52. Mais, nos termos dos artigos 12.º e 13.º do Código Civil, a propósito da aplicação das leis no tempo, não se encontra prevista qualquer regra segundo a qual a sua cessação determine a repriminação da lei anterior.

53. Em concreto, o artigo 7.º, nº 4, do CC, estabelece expressamente que: “a revogação da lei revogatória não importa o renascimento da lei que esta revogara”.

54. Pelo que, o mesmo raciocínio se deve aplicar ao caso sub judice: a cessação, por caducidade, do AE 2003, que criou um novo regime jurídico quanto a matérias antes previstas no CIT (vg. quanto ao SAMS) substituindo, por renúncia dos Recorridos, o que constava dos seus contratos de trabalho, não faz repriminar estes mesmos contratos de trabalho.

55. Mais, que após a caducidade do AE 2003 apenas foi aplicado aos Recorridos o regime legal (CT), e não o regime previsto no novo Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 9, de 8 de março de 2021 (“AE 2021”) porquanto os Recorridos, ao contrário do que se verificou aquando o AE 2003, quanto ao AE 2021, não emitiram as respetivas declarações de adesão ao mesmo.

56. Os Recorridos, conforme tinham feito em relação ao AE 2003, tiveram a possibilidade de aderir ao AE 2021, nos termos do artigo 497.º do Código do Trabalho, não o tendo feito porque apenas assim não o entenderam.

57. Ou, caso entendessem não seguir esta via (da adesão individual) os Recorridos tinham ainda à sua disposição outra via alternativa – a filiação no sindicato outorgante do AE 2021, passando dele a beneficiar nos termos do artigo 496.º do Código do Trabalho.

58. Em suma: os Recorridos não têm direito ao benefício do SAMS, bem como à repriminação dos seus contratos de trabalho, por não ser esse o regime que resulta do artigo 501.º, nº 8, do CT e ainda do disposto a respeito da sucessão de leis no tempo nos artigos 7.º, nº 3 e 12.º e 13.º, todos do CC.

C. CONCLUSÕES

1) A Recorrente não se conforma com o Douto Parecer do Ministério Público que acompanha a Sentença do Tribunal a quo, e que julgou procedente a ação:

(i) condenando o Recorrente na concessão/aplicação do benefício do SAMS aos Recorridos, nos termos e mediante as condições previstas nos respectivos contratos de trabalho celebrados entre cada uma das partes, e em consequência, (ii) condenou o Recorrente a pagar à 3.^a Recorrida a quantia de €23,50 (vinte e três euros e cinquenta cêntimos), correspondente à diferença entre o que esta pagou por uma consulta médica e o que teria pago se o Recorrente tivesse reconhecido o benefício do SAMS conforme peticionado pela mesma.

2) O Douto Parecer do Ministério Público acompanha integralmente a Sentença do Tribunal a quo, pelo que, salvo o devido respeito, incorre nos mesmos erros fundamentais de Direito que o Tribunal a quo, tendo violado, nomeadamente, as seguintes disposições legais: artigos 497.º e 501.º, n.º 8, ambos do Código do trabalho (“CT”) e artigos 7.º, n.º 4, 12.º, e 13.º, todos do Código Civil (“CC”).

3) Todos os Recorridos aderiram ao AE 2003 subscrevendo, cada um, a respetiva declaração de adesão, no âmbito da qual declararam “aderir a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa.” (sublinhado e realce nosso).

4) Com as respetivas declarações de adesão, aos Recorridos deixou, por um lado, de se aplicar, por vontade própria, livre e esclarecida aos mesmos, os regimes previstos nos contratos de trabalho, passando, por outro lado, a ser lhes aplicado, sem qualquer reserva, o regime previstos no AE 2003.

5) Ou seja, da declaração de adesão subscrita pelos Recorridos – ato voluntário e unilateral - resultou a renúncia tácita pelos mesmos ao regime dos seus contratos de trabalho, aderindo, sem reservas, às condições de trabalho fixadas no AE 2003.

6) Os Recorridos, ao aderirem ao AE 2003, renunciaram ao regime previsto nos seus contratos de trabalho, ainda que tacitamente.

7) Os Recorridos cumpriram integralmente o disposto na cláusula 2.^a do AE 2023 pois, na verdade, a renúncia pode ser tácita.

8) Mais, a caducidade dos Acordos de Empresa não permite repristinar os contratos de trabalho por duas ordens de razão: (a) por um lado, os Recorridos renunciaram sem reservas, ao aderir, ao seu regime; e por outro (b) o regimes legal e convencional da caducidade dos IRCTS, tal como o aviso da cessação da vigência do AE 2003, não contêm qualquer previsão que determine a

repristinação das fontes laborais que os antecederam.

9) O Recorrente cumpriu, assim, com o regime legal, aplicando, portanto, o CT aos Recorridos com exceção das matérias a que se refere o artigo 501.º, n.º 8, do CT.

10) A propósito da aplicação das leis no tempo, à semelhança do que acontece com as convenções coletivas, também não há qualquer regra segundo a qual a sua cessação determine a repristinação da lei anterior.

11) Em suma: inexistente qualquer direito dos Recorridos ao benefício do SAMS, bem como à repristinação dos seus contratos de trabalho, por não ser esse o regime que resulta do artigo 501.º, n.º 8, do CT e ainda, do disposto a respeito da sucessão de leis no tempo nos artigos 7.º, n.º 3 e 12.º e 13.º, todos do CC. NESTES TERMOS, (...):

a) Deve ser substituída a decisão que:

(i) determinou a condenação do Recorrente na concessão/aplicação do benefício do SAMS aos Recorridos decorrentes dos seus contratos individuais de trabalho, bem como

(ii) ao pagamento à 3.ª Recorrida da quantia correspondente à diferença entre o que esta pagou por uma consulta médica e o que teria pago se tivesse o benefício SAMS; e, consequentemente,

b) Deve o Recorrente ser absolvido de todos os pedidos deduzidos pelos Recorridos no presente processo.» - fim de transcrição.

Mostram-se colhidos os vistos.

Nada obsta ao conhecimento.

Eis a matéria dada como provada:

1 - O réu é uma associação sindical e tem um departamento e tem um departamento de prestação de serviços de cuidados de saúde, o Serviços de Assistência Médica Social, adiante designada por SAMS.

2 - Desde Agosto de 1975, que aos trabalhadores do SBSI, excepto aos médicos e paramédicos, aplicava-se o ACT do sector bancário, estivessem afectos à actividade sindical ou aos SAMS, por determinação das ordens de serviço n.º 148 e 262.

3 - O réu a 21 de Março de 2003, celebrou uma Convenção Colectiva de Trabalho, nomeadamente um Acordo de Empresa com a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e publicada no BTE 1ª Série n.º 19 de 22 de Maio de 2003.

4 - No BTE n.º 23 de 22 de Junho de 2020, o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, enquanto entidade empregadora, requereu em 14 de Novembro de 2016, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa celebrado com a FETESE - Federação dos Sindicatos dos

Trabalhadores de Serviços (actualmente denominada por FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 19, de 22 de Maio de 2003, alegando a caducidade da cláusula de renovação sucessiva do acordo de empresa e que as negociações directas terminaram sem acordo durante o período de sobrevivência da convenção colectiva.

5 – O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas denunciou o acordo de empresa junto da FETESE (incluindo do ora Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE, que entre outros foi representado pela federação sindical na outorga da convenção) por carta datada de 21 de Setembro de 2011, acompanhada de proposta de revisão global da convenção colectiva.

6 – O 1.º autor AAA e o réu celebram em 1 de Novembro de 1997, o acordo designado “contrato individual de trabalho a termo certo”, junto a fls. 33 vs. a 35 e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido, mediante o qual o primeiro foi admitido para exercer as funções de “programador de informática”.

7 – O 1.º autor iniciou as suas funções nos Serviços de Assistência Médica Social (SAMS) do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o acordado no contrato de trabalho.

8 – No âmbito do acordado o 1.º autor passou a ter um horário de 35 horas semanais, a remuneração de 175.900\$00 e o “benefício SAMS”

9 – Tendo acordado na cláusula 6.ª, n.º 3 do contrato, “O 2.º outorgante terá direito aos benefícios dos S.A.M.S., mediante o pagamento das contribuições previstas no regulamento.”.

10 – Ao 1.º autor era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios (SAMS).

11 – O 1.º autor nunca deixou de descontar no vencimento por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

12 – O 2.º autor BBB e o réu celebram em 1 de Dezembro de 1997, o acordo designado “contrato individual de trabalho”, junto a fls. 38 a 39 vs.e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido, mediante o qual o primeiro foi admitido para exercer as funções de “programador de informática”.

13 – O 2.º autor iniciou as suas funções nos Serviços de Assistência Médica Social (SAMS) do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o acordado no contrato de trabalho.

14 – No âmbito do acordado o 2.º autor passou a ter um horário de 35 horas

semanais, a remuneração de 194.250\$00 e o “benefício SAMS”

15 - Tendo acordado na cláusula 6.ª, n.º 3 do contrato, “O 2.º outorgante terá direito aos benefícios dos S.A.M.S., mediante o pagamento das contribuições previstas no regulamento.”.

16 - Ao 2.º autor era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

17 - O 2.º autor nunca deixou de descontar no vencimento, por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

18 - A 3.ª autora e réu celebraram em 22 de Agosto de 2000, o escrito designado por “contrato individual de trabalho”, junto a fls. 38 a 39 verso e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido.

19 - A 3.ª autora iniciou as suas funções no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o clausulado no contrato de trabalho.

20 - No âmbito do acordado a 3.ª autora passou a ter um horário de 35 horas semanais, a remuneração de 128.800\$00 e o “benefício SAMS”

21 - Tendo acordado na cláusula 6.ª, n.º 3 do contrato, “O 2.º outorgante terá direito aos benefícios dos S.A.M.S., mediante o pagamento das contribuições previstas no regulamento.”.

22 - À 3.ª autora era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

23 - A 3.ª autora nunca deixou de descontar no vencimento, por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

24 - A 3.ª autora teve necessidade de recorrer à sua médica que a acompanha (cl clinicamente) há vários anos.

25 - O Mais Sindicato atribui o número começado por 300 aos seus beneficiários e 500 aos utentes.

26 - Por realizar a consulta como utente a 3.ª autora pagou € 32,50 (trinta e dois euros e cinquenta cêntimos) em detrimento de € 9,00 (nove euros) como beneficiária dos SAMS.

27 - O 4.º autor e réu subscreveram em 5 de Abril de 2000, o escrito designado por “contrato de trabalho a termo certo”, junto a fls. 42 e verso e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido.

28 - O 4.º autor iniciou as suas funções nos Serviços de Assistência Médica Social (SAMS) do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o clausulado do contrato.

29 - No âmbito do acordado o 4.º autor passou a ter um horário de 35 horas

semanais, a remuneração de 225.150\$00 e o benefício dos SAMS.

30 - Tendo acordado na cláusula 4.^a, n.º 1 do contrato, “A retribuição de base mensal a pagar ao 2º outorgante será de esc.: 225.150\$00 (duzentos vinte cinco mil cento e cinquenta escudos), acrescido de um subsídio de almoço por dia de trabalho efectivamente prestado, de esc.: 1.460\$00 (mil quatrocentos e sessenta escudos), sujeitos a todos os descontos legais obrigatórios para os S.A.M.S.”.

31 - Ao 4.º autor era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

32 - O 4.º autor nunca deixou de descontar no vencimento, por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

33 - Os autores não são (nem nunca foram) filiados na FETESE.

34 - O 1.º autor aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

35 - O 2.º autor aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

36 - A 3.^a autora aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

37 - O 4.º autor aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

38 - Com a caducidade dos AE, o réu entendeu que “No caso dos trabalhadores cujos contratos de trabalho remetam para as normas reguladoras dos respectivos setores e que vieram a aderir individualmente ao Acordo de Empresa” o regime aplicável era e é, “A lei geral do trabalho. Ao aderir ao AE anterior o trabalhador renunciou a aplicação das referidas normas”.

*

Mais se consignou:

«

Inexistem factos não provados com relevância para a discussão da causa.

*

(O tribunal não respondeu aos artigos da petição inicial e contestação que contêm matéria conclusiva, de direito ou meras considerações ou irrelevante para a decisão)» - fim de transcrição.

A Motivação logrou o seguinte teor:

«

Apuraram-se os factos enunciados em 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 e 38, com base na apreciação do acordo das partes nos articulados e em audiência de julgamento sendo irrelevante a prova produzida uma vez que a matéria relevante para a decisão já se encontrava assente.

Ainda assim as partes não prescindiram da inquirição das testemunhas e das declarações de parte o que se revelaram inócuas face ao acordo da matéria de facto consignado em acta.)» - fim de transcrição.

*

É sabido que o objecto do recurso apresenta-se delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 635º e 639º ambos do CPC [\[10\]](#) ex vi do artigo 87º do CPT).

Mostra-se interposto um recurso pela Ré na qual se suscitam duas questões. A Ré suscita uma primeira questão (fulcral) que consiste em saber se devem reputar-se em vigor os clausulados dos contratos individuais de trabalho que celebrou com os Autores e em consequência disso ser-lhes aplicado o clausulado do seu Regulamento.

A segunda questão consiste em saber se na sequência da aplicação do supra mencionado clausulado devem ser reputados aplicáveis aos Autores os benefícios sociais do SAMS[\[11\]](#), mediante o pagamento das contribuições previstas no respectivo regulamento e consequentemente o a recorrente deve ser condenado a pagar à 3ª Autora CCC a quantia de €23,50 correspondente à diferença que esta última pagou por uma consulta médica e a que teria pago se tivesse o benefício do SAMS.

*

Sobre as questões em causa a sentença recorrida discorreu nos seguintes termos:

«

Questões a decidir:

. Da aplicabilidade do clausulado do contrato à relação laboral vigente entre autores e réu;

. Dos créditos laborais da 3.ª autora;

*

A.

Os autores reclamam a aplicabilidade á relação laboral que mantêm com o réu das normas reguladoras da prestação de trabalho conforme previsto nos respectivos contratos.

Contrapõe a ré que os autores renunciaram expressa ou tacitamente a essa aplicabilidade aderindo ao Acordo de Empresa ou por aplicação deste.

Vejamos.

Resulta provado que cada um dos autores celebrou com o réu um contrato de trabalho.

Com efeito, o 1.º autor AAA e o réu celebram em 1 de Novembro de 1997, o acordo designado “contrato individual de trabalho a termo certo”, junto a fls. 33 vs. a 35 e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido, mediante o qual o primeiro foi admitido para exercer as funções de “programador de informática”.

O 1.º autor iniciou as suas funções nos Serviços de Assistência Médica Social (SAMS) do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o acordado no contrato de trabalho.

Tendo acordado na cláusula 6.ª, n.º 3 do contrato, “O 2.º outorgante terá direito aos benefícios dos S.A.M.S., mediante o pagamento das contribuições previstas no regulamento.”.

Ao 1.º autor era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios (SAMS).

O 1.º autor nunca deixou de descontar no vencimento por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

O 2.º autor BBB e o réu celebram em 1 de Dezembro de 1997, o acordo designado “contrato individual de trabalho”, junto a fls. 38 a 39 vs.e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido, mediante o qual o primeiro foi admitido para exercer as funções de “programador de informática”.

O 2.º autor iniciou as suas funções nos Serviços de Assistência Médica Social (SAMS) do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o acordado no contrato de trabalho.

Tendo acordado na cláusula 6.ª, n.º 3 do contrato, “O 2.º outorgante terá

direito aos benefícios dos S.A.M.S., mediante o pagamento das contribuições previstas no regulamento.”.

Ao 2.º autor era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

O 2.º autor nunca deixou de descontar no vencimento, por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

A 3.ª autora e réu celebraram em 22 de Agosto de 2000, o escrito designado por “contrato individual de trabalho”, junto a fls. 38 a 39 verso e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido.

A 3.ª autora iniciou as suas funções no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o clausulado no contrato de trabalho.

Tendo acordado na cláusula 6.ª, n.º 3 do contrato, “O 2.º outorgante terá direito aos benefícios dos S.A.M.S., mediante o pagamento das contribuições previstas no regulamento.”.

À 3.ª autora era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

A 3.ª autora nunca deixou de descontar no vencimento, por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

O 4.º autor e réu subscreveram em 5 de Abril de 2000, o escrito designado por “contrato de trabalho a termo certo”, junto a fls. 42 e verso e, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido.

O 4.º autor iniciou as suas funções nos Serviços de Assistência Médica Social (SAMS) do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), aplicando-se inicialmente o clausulado do contrato.

O 4.º autor nunca deixou de descontar no vencimento, por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

Ao 4.º autor era descontado directamente no vencimento, sem que para tal fosse necessário ter dado autorização, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

O 4.º autor nunca deixou de descontar no vencimento, por sua iniciativa, as contribuições previstas no respectivo regulamento dos SAMS, para usufruir dos seus benefícios.

Contrapõe o réu com a caducidade dos AE, o réu entendeu que “No caso dos trabalhadores cujos contratos de trabalho remetam para as normas reguladoras dos respectivos setores e que vieram a aderir individualmente ao

Acordo de Empresa” o regime aplicável era e é, “A lei geral do trabalho.

Ao aderir ao AE anterior o trabalhador renunciou a aplicação das referidas normas”.

Ora, decorre do clausulado dos respectivos contratos que acordaram as partes que os autores teriam o benefício do SAMS.

Ora, assim tendo ficado acordado no contrato, não podem aqueles direitos ser retirados, quando tal consubstancie uma supressão de direitos, sem mútuo acordo e ainda assim condicionado às matérias das quais o trabalhador pode prescindir, ou seja, que não integrem o núcleo dos direitos irrenunciáveis. E, esse acordo tem de ser expresso e não tácito, como parece decorrer da alegação do réu na sua contestação.

E, os autores deram expressamente esse acordo para a alteração do contrato? Vejamos.

Os autores não são (nem nunca foram) filiados na FETESE.

O 1.º autor aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

O 2.º autor aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

A 3.ª autora aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

O 4.º autor aderiu ao AE de 2003 em 30 de Março de 2007, através de declaração e no âmbito da qual declarou que “adere a todas as condições de trabalho fixadas no Acordo de Empresa outorgado entre o SBSI e a FETESE, passando as relações de trabalho entre as partes a ser regidas pelas cláusulas daquele Acordo de Empresa”.

Consubstanciará a declaração acima referida o acordo expresso de cada um dos autores quanto à substituição das normas do contrato de trabalho pelo referido Acordo de Empresa?

E, designadamente, a alteração quanto ao benefício SAMS?

A referida declaração enquadra-se no que dispõe o artigo 497.º CT, de onde decorre que, “1 – Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou

mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido. (...).

3 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

4 - O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.

(...).”

Entendemos que não uma vez que essa declaração se cinge àquela convenção e se mantém até ao final da sua vigência ou, pode mesmo ser revogada.

Com efeito, não podemos retirar da referida declaração o acordo dos autores para uma alteração do contrato de trabalho e, por isso cessada a vigência da convenção colectiva à qual os autores aderiram, mantêm-se em vigor as normas do contrato de trabalho.

Considerando que os autores nunca deram o seu acordo expresse a uma alteração do seu contrato, deixando de se verificar os pressupostos de beneficiar da aplicação do Acordo de Empresa, mantêm-se o acordado em cada um dos contratos de trabalho.

Em suma, deve a acção proceder quanto a cada um dos autores no que tange à aplicação das normas do contrato de trabalho, devendo o réu conceder os benefícios sociais do SAMS nos termos e mediante as condições previstas no regulamento do SAMS.

B.

Considerando o acima referido quanto à 3.ª autora, demonstrado que está que teve necessidade de recorrer à sua médica que a acompanha (clinicamente) há vários anos e que, por realizar a mesma despendeu €32,50 (trinta e dois euros e cinquenta cêntimos) em detrimento de €9,00 (nove euros) como beneficiária dos SAMS, deve ser ressarcida da diferença do valor pago.

Tal encontra fundamento no facto de o réu ter retirado ilicitamente o acesso ao benefício do SAMS nos termos acima referidos.

Nesta conformidade, deve o réu pagar à 3.ª autora a quantia de €23,50 (vinte e três e cinquenta euros) correspondente à diferença entre o que a 3.ª autora pagou (€32,50) e o que teria pago se tivesse o benefício do SAMS (€9,00).» - fim de transcrição.

Passando a apreciar a primeira questão afigura-se-nos incontroverso , nem isso se mostra questionado, que o Regulamento onde se encontram previstas

as contribuições que dão direito aos benefícios do SAMS mencionadas (vide factos nºs 9, 15, 21 , 30 , 31 e 32) nos contratos de trabalho celebrados , respectivamente , por ordem dos quatro Autores, em 1 de Novembro de 1997, 1 de Dezembro de 1997, 22 de Agosto de 2000 e 5 de Abril de 2000 [vide factos nºs 6 , 12, 18 e 27] consubstancia um Regulamento interno de empresa que vigorava à data da celebração desses contratos de trabalho.[\[i\]](#)

Dito isto, cumpre, agora, salientar que tal como refere o Professor António Monteiro Fernandes [\[12\]](#):

«O conteúdo do contrato de trabalho é “composto “por contributos de várias origens.

Primeiro que tudo, integram-no as estipulações das partes, aquilo que consta das declarações (iniciais ou supervenientes) destinadas a estabelecer a vinculação e a definir, com maior ou menor amplitude, a natureza e a medida das prestações das partes (natureza da actividade, valor e estrutura da retribuição, período normal e local de trabalho).

A extensão, o detalhe e a precisão destas determinações são, como se sabe, muitíssimo variáveis.

Depois, há que tomar em conta os factos integrativos que derivam da própria prática das relações de trabalho e que adquirem foros de contratualidade pelo expediente das manifestações tácitas de vontade. Trata-se, em suma, dos «usos laborais», nas suas vertentes integradora e vinculante (art.º 1º do CT). Em terceiro lugar, surgem as condições normativamente definidas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

De acordo do mecanismo de incorporação que, como se disse, rege a relação entre convenção colectiva e contrato individual, é óbvio que uma parte mais ou menos importante do «regulamento contratual» das relações de trabalho concretas deriva ou pode derivar de fonte colectiva (ou é, claro, legal).

A usual incompletude das estipulações fixadas pela autonomia individual explica que uma parte importante do conteúdo dos contratos de trabalho acabe por ser preenchida por determinações colectivas.

Isto significa que o conteúdo do regulamento contratual das relações de trabalho – revestido , sob o ponto de vista jurídico – formal , pelo « contrato individual de trabalho » - é, na realidade um « composto» geneticamente heterogéneo, em que se articulam elementos positivamente « queridos» pelos sujeitos (ainda quando os conteúdos volitivos não tenham tradução expressa), e que exprimem o balanço de interesses e pretensões subjacente ao acto de vinculação (à celebração do contrato), com elementos de origem normativa , « contratualizados» por recepção ou absorção.

Há que ter em conta o facto de que tanto a convenção colectiva como o

contrato de trabalho envolvem conteúdos regulatórios, naturalmente referidos a âmbitos diferentes.

O contrato de trabalho, como qualquer contrato de execução duradoura, não se limita a definir estaticamente um quadro de créditos e débitos do trabalhador e do empregador; contém regras destinadas actuar consoante as circunstâncias e o desenvolvimento das relações contratuais» - fim de transcrição.

Do exposto decorre que em virtude da celebração dos mencionados contratos de trabalho os Autores passaram a ter direito aos benefícios do SAMS mediante o pagamento das contribuições previstas no referido Regulamento [factos nºs 9, 15, 21, 30 e 31].

Desta forma, pelo menos nesse ponto, o Regulamento do SAMS e as regras dele constante sobre o assunto passaram a fazer parte integrante dos contratos de trabalho dos 1º, 2º e 3º Autores a também do 4º Autor mais que não seja em relação a este último por adesão tácita.

Cumpre , agora, salientar que , a nosso ver, com respeito por entendimento distinto, só por si , as adesões dos Autores , ocorridas em 30 de Março de 2007 (vide factos nºs 34 , 35, 36 e 37) ao Acordo de Empresa de 2003 outorgado entre o SBSI e a FETESE não eliminaram a celebração dos supra citados contratos de trabalho com as suas estipulações, nomeadamente o direito aos benefícios do SAMS mediante o pagamento das contribuições previstas no Regulamento, sendo certo que não está minimamente provado ou sequer indiciado(, bem ao contrário) que as condições estabelecidas no contrato de trabalho , nomeadamente por via da atribuição dos benefícios do SAMS mediante o pagamento das contribuições previstas no Regulamento em causa , não estabelecessem - pelo menos nesse particular - condições mais favoráveis para a trabalhadora.

Recorde-se que o artigo 531º do CT/2003[13] [14] [15], norma aplicável em 30 de Março de 2007, data da adesão dos quatro Autores ao Acordo de Empresa de 2003 outorgado entre o SBSI e a FETESE AE de 2003 [vide factos 34, 35,36 e 37] dispunha:

Artigo 531.º

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas disposições não resultar o contrário.

Nas palavras de João Leal Amado:[16]

«Na feliz expressão de Carnellutti, as convenções colectivas são um «híbrido que tem um corpo de contrato e alma de lei».

Isto, porque a convenção colectiva, apresentando uma inequívoca faceta negocial, pois resulta do acordo alcançado entre trabalhadores e empregadores, apresente igualmente uma importante faceta normativa, através da qual ocorre a determinação colectiva das condições do trabalho. Com efeito as cláusulas normativas da convenção (aquelas que regulam os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores , tais como ,p. ex, as que estabelecem o valor da retribuição correspondente a cada categoria profissional) condicionam directamente o conteúdo dos contratos individuais de trabalho por ela abrangidos ,no duplo sentido de que preenchem os pontos deixados em branco pelos respectivos sujeitos e se substituem às condições contratuais individualmente estipuladas que sejam menos favoráveis para o trabalhador (a este propósito, veja-se o art.º 476º do CT , nos termos do qual (...) » - fim de transcrição.

No mesmo sentido aponta , a nosso ver, o nº 4º do actual artigo 3º do CT/2009[17][18] que « determina a relação entre as normas legais reguladoras do contrato de trabalho e as cláusulas do contrato de trabalho , diferentemente do que se passa com o artigo 476º que se trata entre os instrumentos de regulamentação e o contrato de trabalho .

Segundo Luís Gonçalves Dias[19] «de acordo com o preceito (...), as cláusulas do contrato de trabalho só podem afastar a aplicação das normas legais se forem , por um lado, mais favoráveis para o trabalhador e , por outro, tal facto for permitido por elas (“se delas não resultar o contrário”).

No que respeita ao primeiro requisito, julgamos que cabe ao trabalhador apurar se a situação é ou não mais favorável, não sendo tal qualificação sindicável por terceiros.

Com efeito, estamos no âmbito da autonomia privada, além, de ser o trabalhador que está na posse de todos os elementos para poder decidir o que é, ou não, o melhor para si.

Nas situações em que o legislador entendeu que há perigo de violação de valores essenciais, face à supremacia do empregador, tomou as devidas cautelas, pois, nestes casos, o segundo requisito não estará verificado.

Noutros termos: a tutela de valores de ordem pública - conjunto de princípios e normas que contém valores essenciais - está assegurada através do segundo requisito.» - fim de transcrição.

Atento o exposto, cumpre concluir que o conteúdo regulamentar das relações de trabalho é heterogéneo.

Ali se articulam elementos pretendidos pelos contratantes, usualmente constantes do contrato individual de trabalho, com elementos de origem normativa que o passaram a integrar por recepção ou absorção.

Consequentemente , o facto de os trabalhadores terem aderido ao AE , só por

si, não elimina nem os contratos de trabalho anteriormente celebrados com as suas estipulações, nem a validade dos direitos inseridos nos contratos dos 1º, 2º e 3º. Autora aos benefícios do SAMS mediante o pagamento das contribuições previstas no Regulamento e também não elimina o direito do 4º Autor a tais benefícios o qual sempre decorre da matéria referida em 30, 31 e 32, constituindo até atentos os descontos que lhe foram sendo efectuados na sua retribuição, sem para isso ter dado sequer autorização, num direito adquirido da sua parte e não uma mera expectativa jurídica, sendo que tal aplicação naquele aspecto até contem condições mais favoráveis para o trabalhadores.

Assim sendo, a nosso ver, salvo melhor opinião, não assume relevo a matéria apurada em 33, 38 e 39, nomeadamente a caducidade do Acordo de Empresa. Improcede, pois, o recurso da Ré na sua primeira vertente.

Em relação à segunda vertente do recurso, tendo em conta o anteriormente dirimido em relação à primeira bem como a factualidade apurada em 26 (26 - Por realizar a consulta como utente a 3.ª autora pagou €32,50 (trinta e dois euros e cinquenta cêntimos) em detrimento de € 9,00 (nove euros) como beneficiária dos SAMS) é patente que cumpre confirmar a sentença recorrida na parte que decidiu condenar o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato a pagar à autora CCC a quantia de € 23,50 (vinte e três e cinquenta euros), correspondente à diferença entre o que esta pagou por consulta médica e o que teria pago se tivesse o benefício do SAMS.

Em face do exposto, acorda-se em julgar improcedente o recurso.
Custas do recurso pelo Réu.
Notifique.

Lisboa, 2023-05-17

Leopoldo Soares

Alves Duarte

Maria José Costa Pinto

[1] Em 16 de Agosto de 2021 - fls.1.

[2] Vide fls. 64/64 v.

[3] Fls. 65 a 76 v..

[4] Vide fls. 89.

[5] Fls. 177.

[6] Fls. 140 a 142.

[7] Vide fls. 147 a 157 v.

[8] Fls. 161 a 172 v.

[9] Fls. 173.

[10] Diploma aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho.

[11] Serviços de Assistência Médico - Social .

[12] Obra supra citada, pág. 803/804.

[13] Diploma aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

[14] O qual, por sua vez, correspondia com alterações ao artigo 14º, nº 1 da LRCT (ou seja, DL nº 519 - C1/79, de 29 de Dezembro).

[15]

A que corresponde actualmente o artigo 476º do CT/2009 que regula:

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

[16] Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 2016, Almedina, pág. 32.

[17] Segundo o qual:

Relações entre fontes de regulação

1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

2 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:

a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;

b) Protecção na parentalidade;

c) Trabalho de menores;

d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalhador-estudante;

f) Dever de informação do empregador;

g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;

h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;

i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;

j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;

k) Teletrabalho;

l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;

m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;

n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.

[18] Que corresponde, com alterações de forma, ao nº 3 do artigo 4º do CT/2003 [

Artigo 4.º

Princípio do tratamento mais favorável

1 - As normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

2 - As normas deste Código não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas.

3 - As normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.], sendo que artigo 4º do CT/2003 correspondia, por sua vez, ao nº 1º do artigo 13º da LCT [DL nº 49.408, de 24 de Novembro de 1969).

[19] Na anotação VII ao artigo 3º do Código de Trabalho, Anotado, de Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, 2016, 10ª edição, Almedina, a pág. 106/107.

[i]

Segundo o artigo 1º do actual CT/2009 [Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro] (inserido no Capítulo I – Fontes de Direito do Trabalho):

Fontes específicas

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

Por sua vez, o artigo 99.º do mesmo diploma estatui:

Regulamento interno de empresa

1-O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

2-Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

3-O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4-A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 2 e 3.

Temos, pois, que actualmente o artigo 1º do CT/2009 regula as fontes específicas nacionais. [Vide nesse sentido Código do Trabalho, Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, 2016, 10ª edição, Almedina, por via de anotação de Luís Gonçalves da Silva ao artigo 1º do diploma (II) a pág. 93.] Para Luís Gonçalves da Silva «o preceito não refere como fonte o regulamento de empresa. Esta omissão tem a seguinte justificação: sendo uma questão controvertida a qualificação do regulamento da empresa como fonte laboral, não seria adequado o legislador tomar posição face ao debate doutrinário existente.

E note-se que o facto de o legislador não ter consagrado formalmente o regulamento como fonte laboral não impede naturalmente que o seja, situação que em nossa opinião se verifica.

De facto, nós consideramos o regulamento de empresa uma fonte laboral, devendo invocar-se o carácter geral e abstracto das suas disposições para essa qualificação (para mais desenvolvimentos...)» - fim de transcrição. [Vide nesse sentido:

- Código do Trabalho, Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, 2016, 10ª edição, Almedina, por via de anotação de Luís Gonçalves da Silva ao artigo 1º do diploma (II) a pág. 93.;

E

[i] Vide nesse sentido Código do Trabalho, Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, 2016, 10ª edição, Almedina, por via de anotação de Luís Gonçalves da Silva ao artigo 1º do diploma (VIII) a pág. 95.]

O Professor António Monteiro Fernandes [Direito do Trabalho, 18ª edição especial comemorativa dos 40 anos, Almedina, pág. 361] refere:

«o empregador está legalmente habilitado a exercer os seus poderes de

direcção, organização e disciplina do trabalho através de determinações gerais e abstractas, isto é, emitindo regras que, em vez de serem transmitidas, como actos directivos, a cada trabalhador, são levadas ao conhecimento geral do pessoal, por afixação ou distribuição.

Essas regras podem, assim, como adiante se dirá, constar de instrumentos comunicacionais diversos, mas podem também ser estabelecidas por meio de um instrumento único, dotado de aplicabilidade genérica aos elementos que constituem a organização:

o chamado regulamento interno.

Este poder regulamentar do dador de trabalho (reconhecido no art.º 99º CT) refere-se à «organização e disciplina do trabalho» e só se justifica, em via de regra, nas empresas de maiores dimensões e complexidade».

E «o regulamento interno, quando existe, pode desempenhar duas funções diferentes: a de forma de expressão do poder organizativo (regulamentar) do empregador (art.º 99º do CT) e a de meio de manifestação da vontade contratual desta no contexto da celebração do contrato de trabalho por adesão (art.º 104º/1)» - fim de transcrição. [Obra citada, pág. 228].

Salienta ainda [Obra citada, pág. 363.]:

«o exercício do poder regulamentar pode, como é natural, interferir na definição das condições de trabalho, e, através delas, no conteúdo dos contratos de trabalho. Ao lado de regras de natureza técnica (como as que fixam procedimentos relativos ao próprio processo produtivo), organizacional, comercial, podem surgir outras que ampliam ou restringem os comportamentos contratualmente exigíveis aos trabalhadores, e ainda outras que configuram o sistema remuneratório, introduzindo condições de acesso a prémios, a comissões, a acréscimos salariais por antiguidade, o regime de carreiras, etc.

Estas regras têm objecto claramente contratual.

Trata-se de uma possibilidade expressamente admitida na lei.

Como atrás se observou (...), o regulamento interno pode funcionar como proposta contratual do dador de trabalho, considerando-se celebrado – ou modificado – o contrato pela simples adesão, expressa ou tácita, do trabalhador (art.º 104º CT)» - fim de transcrição. [Obra citada, pág. 363].

Segundo a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho [Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 6ª edição, Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até Setembro de 2016, Almedina, pág. 556.]:

«Habitualmente reconduzido a uma manifestação do poder directivo ou identificado como poder laboral autónomo, o poder regulamentar manifesta-se na possibilidade de delimitação das regras de prestação do trabalho e de

disciplina na empresa através de regulamento da empresa. No nosso sistema, esta possibilidade encontra-se actualmente prevista no artigo 99º do CT, e, no contexto desta norma, está em questão a faceta normativa do regulamento da empresa, que acresce ao seu conteúdo negocial, (...)

Ora, na medida em que estas regras são estabelecidas unilateralmente pelo empregador e o trabalhador lhes deve obediência, nos limites do seu contrato e da lei (art.º 128º nº 2), o regulamento interno, na sua vertente normativa, manifesta um poder laboral do empregador» - fim de transcrição.

O Professor Pedro Romano Martinez, por sua vez, sustenta que os regulamentos de empresa, que são por natureza internos, não são fontes de direito e «como tal não podem constituir uma forma de formação e revelação de normas jurídicas (... , Direito do Trabalho, 7ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, pág. 182» - fim de transcrição. [[i] Vide nesse sentido Código do Trabalho, Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, 2016, 10ª edição, Almedina, por via de anotação de Pedro Madeira de Brito ao artigo 99º do diploma (III) a pág. 279]

Perfilha-se tal entendimento, sendo certo que também há quem qualifique o regulamento interno de empresa como uma figura sui generis [Vide Andreia Lopes Morgado em Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, sob a orientação da Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol. , intitulada O Regulamento Interno de Empresa – Reflexo de Supremacia Jurídica ou Expressão de Superioridade Fáctica Negocial?, Coimbra, 2015, a página 10, acessível em <file:///E:/O%20regulamento%20interno%20de%20empresa.pdf>, a qual qualifica o regulamento interno de empresa como uma figura sui generis, sendo que refere que quanto à natureza jurídica do RI se encontram essencialmente duas teorias em confronto: a institucional e a contratual.

Sobre as mesmas refere (vide a mencionada dissertação, a págs 26-27, sendo que as notas de rodapé devem ali ser consultadas):

«A clássica teoria contratual defende a ideia de que o RI se incorpora nos contratos individuais de trabalho, uma vez que para tal basta a adesão do trabalhador àquele, ainda que esta seja tácita⁴⁵.

Com esta teoria, é visível que na mesma empresa nem todos os trabalhadores se encontram em situação de igualdade, aplicando-se aquele a uns e a outros não, não podendo deixar de recordar que a adesão a este é o pontapé de saída para que o RI se lhes aplique ⁴⁶. Para além desta primeira dificuldade descrita, há ainda quem sustente que, ao submeterem-se os trabalhadores à

aplicação do RI, também se submeteram voluntariamente ao poder disciplinar, no caso da violação de disposições constantes daquele 47.

A teoria institucional entende que o RI por ser um modo de exteriorização do poder do empregador, poder esse normativo, é um ato unilateral cujas cláusulas a todos os trabalhadores se impõem, independentemente da sua vontade. De facto, o empregador goza do poder regulamentar, poder esse que lhe confere a possibilidade de emanar ordens acerca da organização e disciplina do trabalho que se tornam essenciais para o bom funcionamento da empresa, não podendo neste campo estarem aquelas sujeitas à adesão ou não do trabalhador pois, a ser assim, não se conseguiria cumprir o objetivo primordial que o RI assume na empresa 48. » - fim de transcrição .]

Na realidade, o Regulamento não é expressão de poder público, sendo evidente que não provem de qualquer acto normativo público.

Por outro lado, no seu segmento normativo traduz o exercício de um poder laboral do empregador.

Há até quem considere [Vide Guilherme Machado Dray, O Princípio da igualdade no direito do trabalho, sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho, Almedina, 1999, pág. 222-223.] que as cláusulas de um regulamento interno, que assumem cariz contratual, são cláusulas contratuais gerais, elaboradas, sem prévia negociação individual, como elementos de um projecto de contrato de adesão, destinadas a tornar-se vinculativas quando proponentes ou destinatários indeterminados se limitem a subscrever ou a aceitar esses projecto.

Aliás, em aresto proferido à luz da legislação aplicável à data em que a 1ª Autora /recorrente outorgou o seu contrato de trabalho com o Réu a Relação de Lisboa, em aresto de 28-06-2006, proferido no âmbito do processo nº 2944/2006-4, Relator Natalino Bolas [35], acessível em www.dgsi.pt, discreteou nos seguintes moldes:

«O art.º 12.º da LCT, sob a epígrafe “normas aplicáveis aos contratos de trabalho”, menciona como fontes do direito do trabalho (modos de produção e revelação das normas jurídicas que disciplinam o direito laboral) as leis (e decretos-leis), portarias ministeriais e convenções colectivas, “segundo a indicada precedência”.

Do referido normativo não consta como fonte do direito do trabalho os regulamentos internos.

Estes constituem uma manifestação de um dos poderes da entidade patronal – o poder regulamentar constante do art.º 39.º da LCT de modo a organizar e disciplinar o trabalho.

E, do mesmo modo, os regulamentos internos podem, ainda, ser um meio de manifestação de proposta contratual do dador de trabalho sempre que as suas

regras versem matéria de natureza contratual considerando-se celebrado o contrato pela simples adesão, expressa ou tácita, do trabalhador - artigo 7.º da LCT (Cf., neste sentido, o Acórdão do Tribunal Constitucional de 7/07/88, em D. R., I Série, de 26/07/88, pág. 3.029; MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 11ª edição, Coimbra, pág. 254) e Acs. STJ de 4.2.2004 e de 26.09.89 in www.dgsi.pt.

“A vontade contratual pode manifestar-se por parte da entidade patronal, através de regulamentos internos a que se refere o art.º 39.º e, pela parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos” (art.º 7.º n.º 1 da LCT).

Na medida em que constituem a manifestação da vontade de uma das partes nos termos em que quer contratar, o regulamento interno tem natureza contratual não constituindo fonte de direito laboral (neste sentido v. Romano Martinez, Direito do Trabalho, 2.ª Ed. pág. 178, nota 1 e Ac. do Trib. Const. De 20.11.96, ali citado e publicado no DR 2.ª série de 7.2.97; contra: v. entre outros, Maria do Rosário Palma Ramalho - Direito do Trabalho - Parte I - Dogmática Geral, pág. 249, Menezes Cordeiro, Manual de Direito do Trabalho, pág. 180 e Mário Pinto/Furtado Martins/Nunes de Carvalho, Comentário às Leis do Trabalho, I, pág. 191, nota 3).

Como refere aquele primeiro autor “... seria estranho que uma fonte de Direito do Trabalho proviesse de uma parte, que a impõe à outra.”.

Não estando perante fonte de direito do trabalho torna-se desproposado analisar se as cláusulas dele constante são ou não imperativas.

As cláusulas desse regulamento interno que versam natureza contratual mais não são do que cláusulas contratuais gerais, elaboradas “sem prévia negociação individual, como elementos de um projecto de contrato de adesão, destinadas a tornar-se vinculativas quando proponentes ou destinatários indeterminados se limitem a subscrever ou a aceitar esses projecto” (Inocêncio Galvão Teles, Manual Dos Contratos em Geral, refundido e actualizado, pág. 318).

Tais cláusulas “adquirem eficácia desde que aceites como matéria de um negócio jurídico singular ou individual (...).

Até lá, não constituem mais do que um simples projecto ou modelo oferecido à autonomia privada (idem, pág. 320).» - fim de transcrição.

Segundo o aresto da Relação do Porto, de 11-09-2017, proferido no processo nº 413/16.6T8AVR.P1, Nº Convencional: JTRP000,

Relator: Nélson Fernandes, Nº do Documento:

RP20170911413/16.6T8AVR.P1, acessível em www.dgsi.pt:

« O atual C.Trab. refere-se expressamente ao regulamento interno da empresa no artigo 99º, no âmbito do poder de direcção do empregador, facultando a este

a possibilidade de elaborar regulamento interno da empresa sobre organização e disciplina no trabalho e fixando as regras para a sua elaboração e produção de efeitos, prevendo-se no nº4 a hipótese de poder ser tornada obrigatória a elaboração de regulamento interno da empresa sobre determinadas matérias por instrumento de regulamentação coletiva.

Por outro lado, o art.º 104º, que tem como epígrafe contrato de trabalho de adesão prevê que a vontade contratual do empregador possa manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento, estabelecendo a presunção de adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento se esta for posterior, acrescentando o art.º 105º que o regime das cláusulas contratuais gerais se aplica aos aspetos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para regulamento de regulamentação coletiva de trabalho.

Por conseguinte, nas palavras de Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, pág. 439, o regulamento de empresa pode desempenhar duas funções distintas: a manifestação de vontade contratual e a manifestação de poderes organizacionais, diretivos e disciplinares do empregador (...) sendo que, no que toca à parte contratual os regulamentos constituem verdadeiros contrato tipo ou contratos de adesão, servindo para as empresas uniformizarem um esquema contratual em lugar de discutirem individualmente as condições de trabalho; na parte regulamentar, o regulamento interno permite que o empregador, de forma geral e abstrata, estabeleça regras de conteúdo organizacional (poder regulamentar) que os trabalhadores têm o dever de acatar, não dependendo a sua eficácia da aceitação destes, podendo ser livremente revogadas.”

Mas, como refere o mesmo autor, além destes regulamentos típicos, com cláusulas regulamentares e contratuais, cuja destrição, por vezes, não é fácil, pois muitas cláusulas de carácter contratual assumem relevância do ponto de vista da organização e certas diretrizes sobre a organização acabam por se repercutir no estatuto contratual dos trabalhadores, têm-se vulgarizado os regulamentos de empresa “negociados” emitidos por força de convenções coletivas, com auscultação ou acordo das instâncias sindicais (por ex. regulamentos disciplinares, de carreiras, de remunerações acessórias).» - fim de transcrição.

Anote-se que recentemente o STJ em aresto , de 22-06-2022, proferido no processo n 987/19.0T8BRR.L2.S1 Nº Convencional: 4.ª Secção, Relator Conselheiro Pedro Branquinho , acessível em www.dgsi.pt, entendeu que o

Regulamento interno constitui, hoje, um importante instrumento, na vida das empresas, sobre a organização e disciplina no trabalho.