

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 2093/23.3T8CSC.L1.S1

Relator: MÁRIO BELO MORGADO

Sessão: 30 Abril 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA

Decisão: CONCEDIDA A REVISTA

CONVENÇÃO COLETIVA

LEI IMPERATIVA

NULIDADE DE CLÁUSULA

Sumário

São nulas, por violação de norma legal imperativa, as cláusulas de uma convenção coletiva que prevejam categorias inferiores na admissão para os contratados a termo.

Texto Integral

Revista n.º 2093/23.3T8CSC.L1.S1

MBM/JG/JES

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I.

1. AA, BB, CC, DD, EE, FF, GG, HH, II, JJ, KK, LL, MM, NN, OO, PP, QQ, RR e SS, Autores na presente ação em que é Ré a **TAP - Transportes Aéreos Portugueses, S.A.**, vieram, ao abrigo do art. 672.º, n.º 1, c), do CPC, interpor recurso de revista excepcional do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa que, confirmando nesta parte a sentença proferida na 1ª Instância, decidiu que, face ao disposto no Regulamento de Carreira Profissional do Tripulante de Cabine anexo ao Acordo de Empresa TAP/SNPVAC, publicado no BTE, n.º 8,

de 28.02.2006, a circunstância de o contrato de trabalho a termo se ter convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado não implica a integração automática do trabalhador em CAB I.

2. A R. contra-alegou.

3. Já no STJ, o recurso não foi admitido no tocante à Autora II, em virtude de, estando em causa uma situação de coligação ativa, o valor das respetivas ações ser inferior a 30.000,01 €.

4. Com fundamento no art. 672º, nº 1, c), do CPC, a revista excecional foi admitida pela *formação* dos três Juízes da Secção Social do STJ a que se refere o n.º 3 do artigo 672.º, do mesmo diploma, relativamente à questão de saber se, face ao disposto no sobredito Regulamento de Carreira Profissional do Tripulante de Cabine anexo ao Acordo de Empresa TAP/SNPVAC, a circunstância de os contratos de trabalho a termo se terem convertido em contratos de trabalho por tempo indeterminado (não) implica a integração automática dos autores na categoria de CAB I.

5. Neste Supremo Tribunal, o Ministério Público pronunciou-se no sentido de ser negada a revista, em parecer a que respondeu a R.

Decidindo.

II.

7. Com relevo para a decisão, as instâncias deram como provados, designadamente, os seguintes **factos**:

- Os autores são Comissários/Assistentes de Bordo da TAP.

- Os autores e a ré subscreveram os escritos juntos aos autos designados “Contrato de Trabalho a Termo Certo”, bem como, posteriormente, os que as partes denominaram “Contrato de Trabalho sem termo”, tudo nos precisos termos narrados nos *factos provados* constantes da decisão recorrida.

III.

8. Recentemente, num processo em que se discutia problemática idêntica à dos presentes autos¹, em julgamento ampliado de revista, o Pleno desta Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça decidiu que são nulas, por

violação de norma legal imperativa, as cláusulas de uma convenção coletiva que prevejam categorias inferiores na admissão para os contratados a termo, tendo, em consequência, condenado a Ré *“a integrar as Autoras nos seus postos de trabalho como tendo sido admitidas desde o início da respetiva relação contratual com a categoria CAB 1, processando-se a partir daí a evolução na categoria em conformidade com o Acordo de Empresa e condenando-se igualmente a TAP a pagar às Autoras todas as diferenças salariais devidas quer a título de salário base, quer de ajudas de custo, verificadas em virtude da sua errada integração nas categorias de CAB Início e CAB 0, ao invés da categoria de CAB 1, a contar desde o início dos seus respetivos contratos de trabalho, montantes que deverão ser calculados pelas instâncias, sem prejuízo da eventual necessidade de um incidente de liquidação”* (Acórdão de 11.12.2024, Proc. n.º 8882/20.3T8LSB.L1.S1).

9. Lê-se na fundamentação deste aresto:

«A questão que se discute no presente recurso é a de determinar as consequências da conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado por força da invocação pelo empregador de uma motivação que não era justificação suficiente, da perspetiva legal, para a aposição de um termo resolutivo ao contrato de trabalho.

Sendo ilícita a contratação a termo, os trabalhadores têm direito a que seja reposta a situação em que estariam se desde o início da relação contratual tivesse sido assumido que a sua relação contratual era por tempo indeterminado. A este propósito importa, desde logo, determinar qual teria sido a sua qualificação em termos de categoria, a qual, de resto, nos termos da contratação coletiva aplicável, está associada a uma certa retribuição.

Sublinhe-se que esta questão já foi tratada, relativamente ao mesmo empregador e à mesma contratação coletiva, em Acórdão anterior deste Supremo Tribunal de Justiça. Referimo-nos ao Acórdão proferido a 16-06-2016, no processo n.º 968/12.4TTLSB.L1.S1 (Relator Conselheiro Ribeiro Cardoso). No referido Acórdão afirma-se o seguinte:

“Estabelecem a cláusulas 4ª e 5ª do Regulamento da Carreira Profissional de Tripulante de Cabina anexo ao Acordo de Empresa celebrado entre a TAP/ SNPVAC, publicado no BTE nº 8/2006, de 28.2:

“Cláusula 4.ª

Admissão e evolução na carreira profissional

1—Os tripulantes de cabina são admitidos na categoria profissional de comissário/assistente de bordo (CAB), no quadro de narrow body.

2—A evolução dos tripulantes de cabina na respetiva carreira profissional efetivar-se-á pelas seguintes categorias profissionais:

Comissário/assistente de bordo;

Chefe de cabina;

Supervisor de cabina;

(...)

3—Os tripulantes de cabina contratados a termo (CAB início e CAB 0), enquanto se mantiverem nesta situação, apenas serão afetos a equipamento NB.

4—Os C/Cs aos quais seja facultado prestar serviços de voo exclusivamente em equipamentos NB e que pretendam evoluir na carreira profissional para S/C só poderão ter essa evolução, verificadas as condições e os requisitos gerais estabelecidos neste regulamento, após um período mínimo de 18 meses de prestação de serviços nos equipamentos NW.

Cláusula 5.^a

Evolução salarial

1—A evolução salarial processa-se de acordo com os seguintes escalões:

CAB início a CAB 0 (contratados a termo);

CAB—de I a V;

C/C—de I a III;

S/C—de I a III.

2—A evolução salarial, nos escalões indicados, terá lugar de acordo com os seguintes períodos de permanência, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

Categoria Anuidades

CAB 0 18 meses de CAB início.

CAB I Até 18 meses de CAB 0.

CAB II Três anuidades de CAB I.

CAB III Três anuidades de CAB II.

CAB IV Três anuidades de CAB III.

CABV Três anuidades de CAB IV.

C/C II Quatro anuidades de C/C I.

C/C III Quatro anuidades de C/C II.

S/C II Quatro anuidades de S/C I.

S/C III Quatro anuidades de S/C II.

3—Para os efeitos do número anterior, as anuidades são contadas nos termos da cláusula 17.a («Exercício efectivo de função») do acordo de empresa.

4—A evolução salarial terá lugar, salvo verificação das seguintes situações:

a) Existência de sanções disciplinares que não sejam repreensões no período de permanência no escalão possuído;

b) Pendência de processos disciplinares;

c) Ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com exercício ou conduta profissional, desde que exposto e fundamentado por escrito.

5—No caso previsto na alínea b) do n.º 4, a evolução salarial só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a aplicação de sanção disciplinar que não seja repreensão; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

6—No caso previsto na alínea c) do n.º 4, o motivo invocado será comunicado, em documento escrito, ao tripulante, que o poderá contestar e dele recorrer; a impugnação será apreciada por uma comissão constituída nos termos da cláusula 10.ª («Comissão de avaliação»), e, se for considerada procedente, a evolução será efectivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7—Ocorrendo qualquer motivo impeditivo da evolução salarial, ao abrigo do n.º 4, a mesma terá lugar no ano imediatamente seguinte, salvo se ocorrer, então, o mesmo ou outro motivo impeditivo; a inexistência de motivos impeditivos será referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, correspondente à permanência mínima no escalão possuído.

8—Os tripulantes contratados como CAB 0 até à data da assinatura deste acordo manter-se-ão como CAB 0, por um período máximo de três anos, para efeitos exclusivamente remuneratórios, sendo eliminado para todos os demais efeitos, nomeadamente de evolução na carreira e de antiguidade, contando todo o tempo de antiguidade e categoria na posição de CAB 0 para os efeitos de anuidades e integração nos níveis salariais.

Como se vê dos nºs 1 e 3 da cláusula 4ª e nºs 1 e 2 da cláusula 5ª, apenas os tripulantes de cabine contratados a termo são classificados nas categorias CAB início e CAB 0, sendo os tripulantes com contrato por tempo indeterminados integrados na categoria CAB I.” (sublinhado nosso)

Este Acórdão concluiu, seguidamente, que um trabalhador contratado a termo, mas cujo contrato se converteu em contrato sem termo por não existir motivo válido para a existência do termo deveria para efeitos da sua evolução salarial ser considerado como tendo sido admitido pela CAB 1.

Em primeiro lugar, concorda-se inteiramente com o Acórdão referido quando este destaca a associação entre as CAB início e CAB 0 e a contratação a termo. Tal resulta inequivocamente da letra das cláusulas 4.ª n.º 3 e 5.ª n.º 1.

Devendo a parte normativa da convenção coletiva ser interpretada recorrendo aos mesmos critérios hermenêuticos a que se lança mão para interpretar a lei, a letra da cláusula assume uma importância determinante, como ponto de partida e limite da interpretação, carecendo, em princípio, de relevância o modo como a cláusula foi interpretada pelas partes da convenção coletiva (ao contrário do que sucederia na interpretação de um contrato em que se pode atender ao modo como o contrato foi executado). Da letra das cláusulas decorre, sem margem para dúvidas, que as categorias CAB início e CAB 0 foram concebidas para contratados a termo e determinam a sua evolução salarial.

Mas, assim sendo, tais cláusulas ao preverem uma categoria de admissão para contratados a termo com retribuições menos elevadas e uma evolução/progressão salarial mais longa, violam diretamente o princípio da igualdade de

tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

A jurisprudência do Tribunal de Justiça tem, reiteradamente, afirmado que este princípio corresponde a um princípio fundamental do Direito da União Europeia² que não deve ser interpretado restritivamente e que não pode ser violado nem sequer por convenção coletiva³. Trata-se, desde logo, de um princípio consagrado no artigo 4.º n.º 1 do Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo ao contrato de trabalho a termo, anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho de 1999: “No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente”⁴.

A lei portuguesa transpôs o referido princípio. Com efeito, o princípio da igualdade de tratamento estava consagrado no artigo 136.º do Código do Trabalho de 2003⁵, tal como está hoje consagrado no artigo 146.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2009, e, por força da interpretação conforme, há que atribuir a este preceito natureza imperativa.

Assim, há que concluir pela nulidade, por violação de norma legal imperativa, das cláusulas que previam categorias inferiores na admissão para os contratados a termo, com a consequência de que os Recorrentes, tal como já foi decidido em situação similar pelo mencionado Acórdão de 16-06-2016, se devem considerar para efeitos de evolução salarial, como tendo sido admitidos com a CAB 1.»

10. Por inteiro reiteramos estas considerações, bem como o sentido decisório atingido.

Efetivamente, e em síntese:

A cláusula 5ª do sobredito Regulamento da Carreira Profissional de Tripulante de Cabina, no segmento em que se refere a CAB início a CAB 0 para contratados a termo, infringe o art. 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP, relativo a contratos de trabalho a termo, que faz parte integrante da Diretiva 1999/70/CE.

O princípio de que os contratados a termo não devem, só por esse facto, ser tratados de modo menos favorável que os contratados sem termo constitui, segundo a jurisprudência do TJUE, um princípio de direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo (v.g. Acórdão do TJUE proferido no processo C-677/16, n.º 41), sendo que a mera previsão em convenção coletiva da diferença de tratamento não é razão objetiva para essa diferença (n.º 56).

Aquela cláusula, no aludido segmento, é, pois, nula.

11. Em contrário, alega a R. que a cláusula em apreço não permite concluir que os níveis salariais CAB Início e CAB 0 são reservados para os contratados a termo, aplicando-se indistintamente a trabalhadores contratados a termo e a trabalhadores contratados por tempo indeterminado, pelo que a mesma não comportaria violação do princípio da igualdade, nem, assim, enfermaria de nulidade.

Quanto à primeira premissa do raciocínio, nota-se que que é *“líquido, face ao teor das cláusulas transcritas (...), que os tripulantes de cabine contratados a termo terão que, por necessário, ingressar sempre na Categoria de CAB, escalão remuneratório correspondente a CAB início a CAB 0”*, como reconhece a decisão recorrida que julgou a apelação favoravelmente à recorrida.

Quanto ao segundo ponto – sem deixar de se sinalizar que os factos provados não noticiam a existência de trabalhadores que, por tempo indeterminado, tenham sido contratados para as categorias CAB Início ou CAB 0 –, reafirma-se que, independentemente disso, *“da letra das [citadas] cláusulas decorre, sem margem para dúvidas, que as categorias CAB início e CAB 0 foram concebidas para contratados a termo e determinam a sua evolução salarial”*, pelo que, incontornavelmente, *“tais cláusulas, ao preverem uma categoria de admissão para contratados a termo com retribuições menos elevadas e uma evolução/progressão salarial mais longa, violam diretamente o princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores contratados por tempo indeterminado”*.

Ou seja, ao interpretar as cláusulas como criando categorias para contratados a termo não se está a fazer qualquer asserção no domínio dos factos provados e não se está a afirmar o facto de que só contratados a termo tenham integrado estas categorias.

As cláusulas 4.º n.º 3 – ao referir-se a “[o]s tripulantes de cabina contratados a termo (CAB início e CAB 0) – e 5.º n.º 1 (“CAB início a CAB 0 (contratados a termo)” foram criadas, concebidas para contratados a termo e tal conclusão não é afastada mesmo que porventura alguns contratados sem termo tenham sido contratados com esta categoria.

Ou seja, como se refere no Ac. de 12.03.2025 (Proc. n.º 8882/20.3T8LSB.L1.S1), tirado em conferência pelo Pleno da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça: “[A]o interpretar as cláusulas como criando categorias para contratados a termo não se está a fazer qualquer asserção no domínio dos factos provados e não se está a afirmar o facto de que só contratados a termo tenham integrado estas categorias”; “As cláusulas 4.º n.º 3 – ao referir-se a “[o]s tripulantes de cabina contratados a termo (CAB início e CAB 0) – e 5.º n.º 1 (“CAB início a CAB 0 contratados a termo)” foram criadas, concebidas para contratados a termo e tal conclusão não é afastada mesmo que porventura alguns contratados sem termo tenham sido contratados com esta categoria”.

12. Deste modo, impõe-se condenar a Ré a integrar os Autores nos seus postos de trabalho, como tendo sido admitidos desde o início da respetiva relação contratual com a categoria CAB 1, processando-se a partir daí a evolução na categoria em conformidade com o Acordo de Empresa, bem como a pagar-lhes todas as diferenças salariais devidas, quer a título de salário base, quer dos demais valores convencionalmente previstos, em consequência da sua errada integração nas categorias de CAB Início e CAB 0, contadas desde o início dos respetivos contratos de trabalho, montantes a calcular pelas instâncias, se necessário em sede de incidente de liquidação.

Uma vez que a matéria em causa vem sendo uniformemente decidida por este Supremo Tribunal, é manifesta a desnecessidade de (mais uma vez) ouvir as partes sobre qualquer das dimensões em que se desdobra a fundamentação da presente decisão, como prevê o art. 3º, nº 3, do CPC.

13. Uma nota final, para indeferir o pedido de reenvio prejudicial para o Tribunal de Justiça formulado pela R., desde logo porque os pressupostos em que assenta a presente decisão são pacíficas ao nível do direito europeu.

Por outro lado, no essencial, o litígio em causa não respeita ao direito europeu, mas à interpretação da convenção coletiva e às consequências da ilicitude do termo invocado pelo empregador na contratação a termo com a

consequente conversão *ope legis* dos contratos a termo em contratos sem termo.

IV.

14. Em face do exposto, acorda-se, concedendo a revista, em revogar o acórdão recorrido e, conseqüentemente, em condenar a Ré a integrar os Autores nos seus postos de trabalho, como tendo sido admitidos desde o início da respetiva relação contratual com a categoria CAB 1, processando-se a partir daí a evolução na categoria em conformidade com o Acordo de Empresa, igualmente se condenando a TAP a pagar-lhes todas as diferenças salariais devidas, quer a título de salário base, quer de ajudas de custo, em consequência da sua errada integração nas categorias de CAB Início e CAB 0 (ao invés da categoria de CAB 1), contadas desde o início dos respetivos contratos de trabalho, montantes a calcular pelas instâncias, se necessário em sede de incidente de liquidação.

Custas da revista, bem como nas instâncias, a cargo da ré.

Lisboa, 30.04.2025

Mário Belo Morgado, relator

Júlio Manuel Vieira Gomes

José Eduardo Sapateiro

SUMÁRIO⁶

1. Relativamente ao mesmo empregador e no âmbito da mesma contratação coletiva.↵

2. Acórdão do Tribunal de Justiça (2.ª Secção) de 22 de dezembro de 2010, processos apensos C-444/09 e C-456/09, Rosa María Gavieiro Gavieiro e Ana María Iglesias Torres contra Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, n.º 41: “tendo em conta a importância dos princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação, que se

contam entre os princípios gerais do direito da União, deve ser reconhecido um alcance geral às disposições previstas pela Diretiva 1999/70 e pelo acordo-quadro a fim de garantir aos trabalhadores contratados a termo as mesmas vantagens que são reservadas aos trabalhadores permanentes em situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente, pois constituem normas do direito social da União que revestem especial importância e das quais deve beneficiar cada trabalhador enquanto prescrições mínimas de proteção”.[↵](#)

3. Como se pode ler no Acórdão do TJ (Grande Secção) de 20 de fevereiro de 2024, C-715/20, K.L. contra X sp.z.o.o., n.º 58, “segundo jurisprudência constante, o conceito de «razões objetivas», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, deve ser entendido no sentido de que não permite justificar uma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados sem termo, pelo facto de esta diferença estar prevista numa norma nacional geral e abstrata, como uma lei ou uma convenção coletiva (v., neste sentido, Acórdão de 19 de outubro de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, n.º 57 e jurisprudência referida)”.[↵](#)

4. Cfr., também, o n.º 4: “O período de qualificação de serviço relativo a condições particulares de trabalho, deverá ser o mesmo para os contratados sem termo e para os trabalhadores contratados a termo, salvo quando razões objetivas justifiquem que sejam considerados diferentes períodos de qualificação”.[↵](#)

5. “O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado”.[↵](#)

6. Identicamente ao sumário constante do citado Acórdão de 11.12.2024 desta Secção Social, Proc. n.º 8882/20.3T8LSB.L1.S1[↵](#)