

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 2562/24.8T8FAR.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA

Sessão: 18 Setembro 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA PARCIALMENTE A DECISÃO RECORRIDA

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

LEGITIMIDADE

MINISTÉRIO PÚBLICO

SINDICATO

SUBSÍDIO DE NATAL

Sumário

Sumário elaborado pela relatora (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

I – Nos termos do art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, o parecer do Ministério Público versa sobre o objeto do recurso, que se encontra delimitado pelas conclusões do recorrente, ressalvada a matéria de conhecimento oficioso.

II – Não tendo sido invocado pelo recorrente qualquer das nulidades previstas no art. 615.º do Código de Processo Civil e necessitando tais nulidades de ser invocadas, por não serem de conhecimento oficioso, o Ministério Público, no parecer que emite ao abrigo do art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, não possui competência para alargar o âmbito do recurso.

III – O pedido de pagamento do subsídio de Natal nos termos do art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, por nulidade da cláusula 48.ª, n.º 9, do AE aplicável, resulta, segundo a alegação do Autor, que é um sindicato, de um incumprimento da lei e afeta todos os trabalhadores seus associados que tenham celebrado com a Ré um contrato de trabalho intermitente.

IV - Assim sendo, por o pedido de pagamento do referido subsídio de Natal consubstanciar um interesse coletivo, cuja causa de pedir se funda especificamente no primeiro pedido formulado na petição inicial (da nulidade da mencionada cláusula), o Autor Sindicato possui legitimidade para o deduzir, nos termos do art. 5.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.

V - Em face do disposto no art. 3.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a regra geral é a de que as normas legais reguladoras do contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, quer em sentido mais favorável ao trabalhador quer em sentido menos favorável.

VI - Só não será assim, se das próprias normas resultar o seu contrário, isto é, uma proibição de alteração, ou se integrarem as matérias mencionadas no n.º 3 do referido artigo, situação em que apenas podem ser alteradas em sentido mais favorável ao trabalhador.

VII - A matéria relativa ao modo de cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal nos contratos de trabalho intermitentes não integra as matérias referidas no art. 3.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

VIII - Desse modo, pode ser alterada através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Texto Integral

Processo n.º 2562/24.8T8FAR.E1

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora^{[1](#)}



Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I - Relatório

“SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil”² e AA³ (Autores) intentaram a presente ação declarativa de condenação, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra **“EasyJet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal”⁴** (Ré), solicitando, a final, que a ação seja julgada provada e procedente, e, em consequência, seja:

- a) declarada a natureza imperativa do nº 4 do art. 160º do CT, e a sua inderrogabilidade perante o disposto no nº 9 da Cl. 48ª do AE aplicável;
- b) declarado que o nº 9 da CL 48ª do AE viola o disposto no nº 4 do art. 160º do CT, bem como o nº 1, al. a) do art. 478º do mesmo diploma legal, e ainda o nº 3 do art. 7º do CC; e, consequentemente,
- c) declarada a nulidade do nº 9 da Cl 48ª do AE na parte em que viola o modo de cálculo dos subsídios de férias e de natal, determinando-se que estes sejam calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

Deve ainda condenar-se a Ré:

- no pagamento do subsidio de Natal nos termos fixados no nº 4 do art. 160º do CT, quer ao 2º A., quer a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho intermitente; bem como,
- no pagamento de custas, procuradoria e o mais legal.

Alegaram, em síntese, que o Autor “SNPVAC” e a Ré outorgaram o acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, de 29-02-2024, possuindo o Autor legitimidade para defender os interesses coletivos dos trabalhadores, nos termos do art. 5.º do Código de Processo do Trabalho. Por sua vez, o Autor AA é trabalhador da Ré, tendo sido admitido ao seu serviço em 01-05-2021, e é associado do 1.º Autor desde 18-06-2021. O 2.º Autor desde 01-03-2024 possui um contrato de trabalho intermitente com a Ré, integrando o quadro de trabalhadores efetivos da Ré. Atualmente, o 2.º Autor tem a categoria de Chefe de Cabine.

Entendem os Autores que o art. 160.º, n.º 4, do Código de Trabalho tem natureza imperativa, razão pela qual se impõe ao regime definido na cláusula 48.ª, n.º 9, do referido AE.

Assim, o subsídio de Natal a aplicar aos tripulantes de cabine deve ser calculado na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses ou no período de duração do contrato se esta for inferior e não apenas com base na média dos valores de retribuição base recebidos nos últimos 12 meses do contrato ou no período de duração do contrato caso esta seja inferior. A ideia do legislador foi, portanto, a de afastar a regra geral no cálculo do subsídio de Natal no caso dos contratos de trabalho intermitentes.

Concluíram, por fim, os Autores que a interpretação da Ré viola os arts. 160.º, n.º 4 e 478.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho e 7.º, n.º 3, do Código Civil, tendo havido um erro de escrita no AE, visto não ter sido o que consta na cláusula 48.ª, n.º 9, o que resultou do acordo firmado pelas partes.

...

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

...

Citada a Ré, a mesma contestou, invocando a exceção da ilegitimidade do 1.º Autor quanto ao segundo pedido, bem como a exceção da ilegitimidade do 2.º Autor quanto a esse pedido relativamente a outros trabalhadores e impugnou os factos, requerendo, a final:

(a) Deverá a exceção ser julga procedente, considerando-se que o 1.º Autor não tem legitimidade para formular o segundo pedido e o 2.º Autor não tem legitimidade para formular tal pedido quanto a outros trabalhadores;

(b) Deverá a ação ser julgada improcedente e, em consequência, e absolver-se a Ré dos pedidos contra si efetuados.

Em síntese, alegou que os Autores não possuem legitimidade para formular o pedido relativo à condenação no pagamento (2.º pedido), uma vez que, quanto ao 1.º Autor, não se está perante interesse coletivo e, quanto ao 2.º Autor, este só tem legitimidade para formular pedido para si próprio.

Alegou ainda que o 1.º Autor negociou o Acordo de Empresa com a Ré, tendo assinado o mesmo, sem nunca ter suscitado a questão da nulidade da cláusula 48, n.º 9, uma vez que era essa a vontade das partes outorgantes, inexistindo qualquer erro de escrita.

Alegou também que utiliza os contratos de trabalho intermitente porque a base de Cidade 1, na qual o 2.º Autor opera, está encerrada nos meses de Inverno.

Referiu igualmente que o art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, não pretendeu alterar o regime decorrente dos arts. 263.º, n.º 1, e 264.º, n.º 2, do Código do Trabalho, não tendo a expressão “retribuições” o significado que os Autores lhe pretendem atribuir, nem havendo razão válida para que o regime de cálculo do subsídio de Natal seja diverso entre os contratos de trabalho intermitente e os contratos de trabalho a tempo parcial.

Referiu, por último, que nem a matéria do contrato de trabalho intermitente nem a matéria do subsídio de Natal se encontram mencionadas no art. 3.º, n.º 3, do Código do Trabalho, sendo que, de qualquer modo, o cálculo do subsídio de Natal previsto no AE é mais favorável para os trabalhadores do que o que consta do Código do Trabalho.

...

Notificadas as partes da intenção do tribunal *a quo* em proferir decisão de mérito em sede de despacho saneador, a Ré considerou que apenas poderia ser proferida decisão de mérito de imediato se fosse no sentido por si pretendido e os Autores não se opuseram a tal decisão, pronunciando-se previamente sobre as exceções invocadas pela Ré.

...

Em 13-01-2025, o tribunal *a quo* em sede de saneador apreciou a invocada exceção de ilegitimidade, proferindo sentença nos seguintes termos:

Assim sendo, jul procedente a excepção de ilegitimidade invocada pela R. e, consequentemente, considero o 1º. A. SNPVAC- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil parte ilegítima quanto ao pedido de condenação da R. no pagamento do subsidio de Natal nos termos fixados no nº 4 do art. 160º do CT, a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho intermitente, pelo que se absolve esta última do mesmo.

[...]

Nestes termos e por tudo o exposto, decide-se julgar totalmente improcedente a presente acção e, em consequência, absolve-se a R. EasyJet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal de tudo o peticionado.

Custas pelos AA., sem prejuízo da isenção de que beneficiem.

Fixa-se o valor da acção em € 30.000,01.

Registe e notifique.

...

Inconformado com o decidido, o Autor “SNPVAC” veio interpor recurso de apelação, terminando com as seguintes conclusões:

1ª Inconformado com a decisão de 1ª instância que julgou improcedentes as pretensões por si formuladas, vem o Sindicato Recorrente dela interpor recurso, sendo seu entendimento, e salvo melhor opinião, que a mesma está ferida de erro de julgamento por uma incorreta aplicação do direito;

2ª Com efeito, ao decidir como decidiu, o douto aresto em crise violou o disposto no nº 4 do art. 160º do Código do Trabalho (CT), bem como o nº 1, al. a) do art. 478º do mesmo diploma legal e ainda o nº 3 do art. 7º do CC;

3ª Pelo que, as questões a apreciar por esta Veneranda Relação são meras questões de direito, subsumidas à solução jurídica do caso decidendo, e que consistem em saber:

Primeiro, se o Sindicato tem ou não legitimidade para pedir a condenação da Recorrida no pagamento, aos trabalhadores seus associados e com contrato de trabalho intermitente, do subsidio de Natal fixado nos termos fixados no nº 4 do art. 160º do CT;

Segundo, se existe ou não nulidade do nº 9 da Cl. 49ª do AE celebrado entre Recorrente e Recorrida (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 8 de 29/2/2024) por ser contrário à lei, ou seja, ao disposto no art. 160º, nº4 do Código do Trabalho;

4ª Com maior relevância para a fundamentação deste recurso, dão-se aqui por reproduzidos para os legais efeitos os Factos Assentes nas alíneas A), B), C), H) e I) da decisão factual;

5ª Ora, quanto à primeira das questões acima elencadas, e pelas razões que seguem, entende o Recorrente que mal andou a decisão em crise quando o declarou “parte ilegítima quanto ao pedido de condenação da R. no pagamento do subsidio de Natal nos termos fixados no nº 4 do art. 160º do CT, a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho intermitente”;

6ª Na verdade, a condenação ao pagamento nos termos do disposto no nº 4 do art. 160º do CT mais não significa do que um corolário lógico, uma consequência, a efetivação do pedido de reconhecimento da violação de um preceito legal de natureza imperativa para o qual foi o Sindicato, ora Recorrente, julgado parte legítima.

7ª Assim se decidiu no - Ac. do TRL de 15/05/2019 (vide em www.dgsi.pt, processo nº 19522/18.0T8LSB.L1-4):

“Considera-se estar em causa interesse coletivo nas situações que envolvam o incumprimento dos instrumentos de regulamentação coletiva e da lei, ainda que tal venha a ter repercussões individuais na retribuição de cada trabalhador” _ razão porque neste acórdão se concluiu “ haver legitimidade para o mesmo solicitar a condenação da Ré a pagar aos trabalhadores seus filiados o valor da retribuição que corresponda aos três primeiros dias de ausência, por incapacidade temporária para o trabalho por doença, em virtude da inexistência de qualquer regime de segurança social ou proteção na doença que os proteja durante esse período, e que tenham ocorrido desde a data de 08 de maio de 2015 _ repare-se que no pedido não está individualizado qualquer valor devido aos trabalhadores, estando em causa a interpretação de cláusula de acordo de empresa, tendo sido considerado não haver legitimidade para pedir a condenação no pagamento a cada associado de sanção pecuniária compulsória e juros de mora.”

Vide ainda, no mesmo sentido, o Ac. do TRP, proferido no proc. Nº 2628/22.9T8AVR.P1;

8ª In casu, estamos perante um pedido unitário, desdobrado em parcelas que integram um só efeito jurídico, com a mesma e única causa de pedir e assente nos mesmos factos! Ou seja, o pedido de pagamento está contido no âmbito do pedido de reconhecimento de uma ilegalidade;

9ª Esta é ainda a solução que mais se adequa ao princípio da economia processual (art. 130.º CPC), vigente no nosso ordenamento jurídico, por libertar o Tribunal de uma multiplicidade de ações individuais, a interpor pelos trabalhadores com contrato de trabalho intermitente, cuja causa de pedir se restringe à reclamação de um pagamento inerente à titularidade do direito que se invoca;

10ª Sendo que a solução seria diferente, admite-se, se estivesse em causa quantificar o valor que, a cada um desses trabalhadores, é devido, o que se enquadra no âmbito do pedido individual, sujeito aos requisitos previstos no art. 5º do CPC para que seja procedente a respetiva representação e substituição pela associação sindical;

11ª Assim, sendo a condenação do pagamento do subsídio de Natal nos termos definidos no art. 160º, nº 4, do CT, relativamente aos contratos de trabalho

intermitente, inerente ao pedido de reconhecimento da imperatividade deste preceito sobre o disposto no AE relativamente à mesma matéria, deverá julgar-se o Recorrente como parte legítima para o exigir, revogando-se, em consequência, a decisão de 1ª instância no que tange à declarada ilegitimidade do Sindicato neste quadro.

Doutro passo,

12ª Relativamente à segunda questão suscitada, entende-se, e se salvo melhor opinião, que o art.º 164.º nº 4 do Código do Trabalho é norma imperativa mínima, só podendo ser modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em sentido mais favorável ao trabalhador;

13ª O diferendo que afasta as partes consiste, em suma, no facto da empresa defender que, no contrato de trabalho intermitente o subsidio de Natal será o correspondente ao vencimento base, como definido no nº 9 da Cl. 48ª do AE referenciado, não devendo ser calculado, como o impõe o nº 4 do art. 160º do CT , com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior;

14ª E isso, entendemos nós, à revelia de princípios basilares do nosso ordenamento jurídico, como sejam o da inderrogabilidade de preceitos legais imperativos (como é o caso do art. 160º do CT) , o da prevalência da norma especial sobre a de âmbito geral. Com efeito,

15ª Sempre com o devido respeito, dúvidas não subsistem que o art. 160º, nº 4 do CT, além de se tratar de uma norma especial em relação à norma geral consignada no art. 263º, nº1, do mesmo diploma legal, reveste natureza imperativa;

16ª Ora, normas imperativas são aquelas cuja disciplina, atenta a importância dos interesses tutelados (indisponíveis por natureza), se impõe às partes, de forma que nem sequer por acordo destas é possível estabelecer disciplina oposta ou divergente àquelas, ou seja são as também chamadas normas inderrogáveis. Se a lei, como é o caso do preceito legal em apreço, visa proteger interesses de ordem pública, estamos perante uma norma imperativa;

18ª Acresce que, na al. a) do nº 1 do artº 478º do C.T., se estabelece que as cláusulas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem contrariar normas legais imperativas.

Pelo que o regime estabelecido no nº 9 da CL 48ª do AE está , inequivocamente, ferido de nulidade por não ser derogável o regime imperativo fixado no nº 4 do art. 160º do CT, sobre esta matéria;

19ª Sobre a natureza imperativa do art. 160º em apreço, veja-se o já decidido no Ac. do TRL no Proc. Nº 2391/20.8T8VFX.L1-4, de 24/01/24 e Ac. do TRL de 24.01.2024, Proc. nº 2391/20.8T8VFX.L1.

Doutro passo ainda,

20ª Em conformidade com o disposto no nº 3 do art 7º do Código Civil, “a lei geral não revoga a lei especial, exceto se outra for a intenção inequívoca do legislador.” (princípio “lex specialis derogat legi generali”).

21ª Ora, parece-nos inequívoco que, no que tange a este tipo de contratos (trabalho intermitente), revestido de várias especialidades que se afastam do regime geral, também foi clara a intenção do legislador estabelecer um regime específico para o apuramento do subsídio de Natal , aqui estabelecendo uma regra idêntica para ambos os subsídios (contrariamente ao que se define nos preceitos gerais , os arts 263º e 264º do CT).

22ª Na verdade, trata-se de um contrato de trabalho com períodos de inatividade remunerada, tendo como característica principal o facto dos trabalhadores pertencerem aos quadros da empresa, a que o legislador quis proteger com regras específicas como sejam as de esta modalidade de trabalho, só ser admissível em empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável, não poder ser celebrada a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário, sendo portanto clara a sua intenção de impor o cálculo do subsídio de Natal idêntico ao de férias, assim afastando a regra geral estabelecida no art. 263º do Código do Trabalho.

23ª O legislador quis, inequivocamente, estabelecer regras específicas a aplicar aos contratos de trabalho intermitentes dadas as suas características mais penosas, que se afastam do contrato de trabalho executado em moldes normais/gerais, e, nesse intuito, quis de modo claro, proteger o valor do subsídio de Natal até porque, naquele tipo de contrato, o cálculo do valor dos subsídios (de férias e de natal) está associado à média do valor das retribuições e das compensações retributivas auferidas ao longo dos últimos 12 meses implicando já uma redução do valor a pagar a título destas prestações.

24ª Também neste sentido, vide o Ac. do TRL de 24.01.2024, Proc. nº 2391/20.8T8VFX.L1 e o Ac. do TRP de 23.01.2023, Proc. nº 158/20.2T8MTS.P1 .

25ª Concluindo-se, portanto, que o legislador quis afastar a aplicação, aos contratos de trabalho intermitente, da regra geral estabelecida no art. 263º do Código do Trabalho.

26ª Por último, não pode o Recorrente deixar de assinalar :

a) que não é correta a afirmação da Mtª Julgadora de 1ª instância quando, a propósito da exceção de ilegitimidade invocada pela Ré, refere que “Regularmente notificados, nada disseram os AA .” (página 1 do despacho saneador).

Com efeito, os AA. aquando da notificação para se pronunciarem nos termos do nº 3 do art. 3º do CPC sobre o imediato proferimento da decisão de mérito, responderam oportunamente àquela exceção, como se pode retirar da simples consulta ao CITIUS, peça entrada a 20 de novembro de 2025, com a Refª 50527315, e cujo conteúdo se dá aqui por reproduzido para os legais efeitos; e, que,

b) a irrelevância da consideração final tecida sobre o facto do Recorrente não ter antes interposto a ação judicial específica para a interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho, a que corresponde a ação declarativa com processo especial (artigo 183.º e ss. do Código de Processo do Trabalho), quando é certo que a Mª Julgadora não se pronunciou em momento algum sobre eventual erro na forma de processo.

O que se bem compreende pois, como resulta do acima exposto, e do pedido formulado, o Recorrente não pretende a interpretação do nº 9 da Cl. 48ª do AE, mas, outrossim, a declaração, pelo Tribunal, da sua nulidade por ser contrária à lei, a um preceito legal imperativo.

Pelo que tal pretensão apenas podia e pode ser apreciada no processo comum, com a apresentação de uma petição e demais termos regulados nos arts. 54º e ss. CPT.

Acresce que, na Comissão Paritária requerida pelo Sindicato com o fim de ver ultrapassado este diferendo, a Recorrida, ali declarou expressamente que “a easyJet entende que não existe necessidade de interpretação das disposições do AE”.

Nestes termos, e nos mais que mui doutamente forem supridos, deve dar-se provimento ao presente recurso, revogando-se a sentença em crise, tudo com as legais consequências, nomeadamente, condenando-se a Recorrida à aplicação do regime estabelecido no art. 160º, nº 4 quanto ao pagamento do subsídio de Natal referente aos contratos de trabalho intermitente.

Assim se fará JUSTIÇA!

...

A Ré apresentou contra-alegações, pugnando pela improcedência do recurso e manutenção da sentença recorrida.

...

O tribunal de 1.ª instância considerou não verificada a nulidade invocada e admitiu o recurso como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo.

Já neste Tribunal, o recurso foi admitido nos seus exatos termos e em cumprimento do disposto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta pronunciou-se pela manutenção da decisão relativa à ilegitimidade do 1.º Autor e pela nulidade, prevista no art. 615.º, n.º 1, al. c), do Código de Processo Civil, por fundamentação obscura e confusa, quanto à decisão de improcedência da ação e absolvição da Ré.

A Ré respondeu ao parecer, discordando da segunda parte deste.

Após os autos terem ido aos vistos, cumpre agora apreciar e decidir.



II - Objeto do Recurso

Nos termos dos arts. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho, o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões do recorrente, ressalvada a matéria de conhecimento oficioso (art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

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

1) Nulidade da sentença nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. c), do Código de Processo Civil, invocada pelo Ministério Público no parecer previsto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho;

2) Legitimidade do “SNPVAC”; e

3) Nulidade da cláusula 48.º, n.º 9, do Acordo de Empresa entre a “Easyjet” e “SNPVAC”.[5](#)



III - Matéria de Facto

O tribunal da 1.^a instância considerou provados os seguintes factos:

A) O 1.^o A e a Ré outorgaram o Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.^o 8 de 29/2/2024;

B) O 1.^o Autor é uma associação permanente dos trabalhadores que exerçam as profissões referidas nos Estatutos para defesa dos seus interesses socioprofissionais, dotada de personalidade jurídica e funcionamento autónomos;

C) Este Autor tem por fim em especial, entre outros, “fiscalizar a aplicação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho”;

D) O 2.^o A. foi admitido por conta e ao serviço da Ré em 01/05/2021, tendo atualmente a categoria de Chefe de Cabine (Cabin Manager) a que corresponde o Vencimento Base de € 1.494,57;

E) É associado do 1.^o A. desde 18 de junho de 2021;

F) O 2.^o A., no âmbito deste AE, que entrou em vigor em 1 de março de 2024 outorgou com a 2.^a Ré contrato de trabalho intermitente, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido;

G) O 2.^o A. integra o quadro de trabalhadores efetivos da easyJet desde 01/05/2021, mas o contrato referido no artigo anterior foi outorgado com efeitos a 14 de março de 2024;

H) Consta do AE supra referido, Cláusula 48.^a (Contrato intermitente 9/3): “1- A partir da temporada de verão IATA de 2024, a easyJet adotará um modelo de contrato de trabalho intermitente denominado «intermitente 9/3», o qual prevê um período de atividade anual (que inclui tempo de voo, deveres em terra, formação e tempo de férias) de 9 (nove) meses e um período de inatividade de 3 (três) meses. O período de atividade poderá ser prolongado para 10 (dez) meses (com um período de inatividade de 2 (dois) meses). O período de atividade poderá ser reduzido para 8 (oito) meses (com um período de inatividade de 4 (quatro) meses).

2- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de atividade e de inatividade serão fixados pela easyJet em cada ano, tendo em conta as

necessidades operacionais para esse ano e as necessidades de formação. A easyJet fará os possíveis para o período de atividade ser o mais próximo possível de 9 (nove) meses de duração e o período de inatividade o mais próximo possível de 3 (três) meses de duração. 3- Salvo se as partes acordarem por escrito outros períodos, durante o período de atividade, o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondentes a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12. As funções durante os meses de atividade manter-se-ão dentro dos limites de trabalho aplicáveis. 4- O período de atividade poderá iniciar-se entre 1 de fevereiro e 15 de abril e o período de inatividade poderá iniciar-se entre 15 de outubro e 30 de dezembro. 5- A easyJet consultará o SNPVAC sobre as datas de início e termo do período de atividade em cada ano, reunindo para o efeito com o SNPVAC duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da próxima temporada de verão. 6- No ano da contratação, o trabalhador será notificado pela easyJet da data de início do primeiro período de atividade com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência. Em circunstâncias excepcionais, e sujeito a acordo do trabalhador, este período poderá ser reduzido. 7- O trabalhador será notificado pela easyJet da data de início do próximo período de atividade pelo menos 30 (trinta) dias antes do final do período de atividade anterior e será notificado da duração do novo período de atividade no primeiro mês do próximo período de atividade. 8- A remuneração base anual aplicável a um intermitente 9/3 é equivalente a: i) Nos períodos de atividade, 100 % da remuneração mensal prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12; ii) Nos períodos de inatividade, 25 % da remuneração mensal prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12; iii) A remuneração base anual também inclui os subsídios de férias e de Natal. 9- Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuição base recebidos nos últimos 12 (doze) meses de contrato, ou no período de duração do contrato caso esta seja inferior a 1 (um) ano. 10- Quando o período de atividade do trabalhador for, no ano, superior a 9 (nove) meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista nos parágrafos anteriores. Quando o tempo de atividade do trabalhador for, no ano, inferior a 9 (nove) meses, nos termos do número 1 da presente cláusula, a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de atividade de 9 (nove) meses, utilizando a mesma fórmula prevista nos parágrafos anteriores. 11- O regime de contrato previsto nesta cláusula implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12.

12- O direito a férias anuais corresponderá a 19 (dezanove) dias, para um período de atividade de 9 (nove) meses, sendo feito um ajuste positivo relativamente ao efetivo período de atividade de cada ano, em termos proporcionais. Para efeitos de acumulação e gozo de dias de férias, o ano de férias Easyjet de referência corresponderá ao período de atividade. Todos os dias de férias serão marcados de acordo com o AE. 13- Os dias de folga e GDO anuais serão proporcionais aos previstos para o contrato a tempo completo na modalidade 12/12, com base no período de atividade de cada ano. O gozo mensal durante o período de atividade permanece inalterado. 14- O regime de contrato previsto nesta cláusula será aplicável a trabalhadores contratados para prestar atividade nesse regime e a trabalhadores já ao serviço abrangidos por outro regime (nomeadamente a tempo completo na modalidade 12/12 ou contrato de trabalho parcial «8/12»), neste último caso, sujeito a acordo do trabalhador. 15- A easyJet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de intermitente 9/3 para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Para este efeito, será criada uma lista de espera, caso existam mais voluntários do que as posições disponíveis. O tripulante de cabine deverá ser posicionado na lista de acordo com a data do pedido. 16- Atividade de voo no período do Natal ou fora do período de atividade poderão estar disponíveis. Caso estejam disponíveis, o trabalhador poderá, querendo, candidatar-se a um período de atividade. Caso a easyJet aceite a candidatura, a atividade nesse período será remunerada em função do número de dias de atividade e da retribuição base diária. 17- No período de inatividade o tripulante não estará impedido de exercer outra atividade remunerada, a qual não determinará a redução do montante da correspondente retribuição devida no período de inatividade.”;

I) Consta da Cláusula 51.^a (Subsídios de férias e Natal): “1- Os subsídios de férias e Natal serão pagos em junho e novembro, respetivamente, e serão pagos proporcionalmente nos anos de contratação e cessação, ou quando o contrato começar a produzir efeitos em Portugal. 2- O subsídio de férias corresponderá a um mês de salário base (1/14 da remuneração base anual) acrescido de uma média do pagamento variável do tripulante («CPV/crew variable pay») e 1/14 do subsídio de idioma, quando aplicável, com base na média dos últimos 12 (doze) meses ou a partir da data em que o contrato produz efeitos em Portugal. 3- O subsídio de natal corresponderá exclusivamente a um mês de retribuição base (1/14 da remuneração base anual) acrescido de 1/14 do subsídio de idioma quando aplicável. 4- No ano da contratação em Portugal, o pagamento do subsídio de férias será proporcional e pago em junho. Os restantes meses serão pagos no mês de janeiro

seguinte.”;



IV - Enquadramento jurídico

1 - Nulidade da sentença nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. c), do Código de Processo Civil, invocada pelo Ministério Público no parecer previsto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho

Entende o Ministério Público que a sentença que absolveu a Ré dos pedidos formulados pelo Autor AA e do pedido de declaração da nulidade da cláusula 48.ª, n.º 9, do referido AE, igualmente formulado pelo “SNPVAC”, é nula, nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. c), do Código de Processo Civil, uma vez que não se debruça “de forma circunstanciada sobre cada um dos diversos pedidos, abordando tudo de uma forma genérica e global, tornando-se confusa a sua fundamentação”.

Apreciemos.

Nos termos do art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, o parecer do Ministério Público versa sobre o objeto do recurso, que se encontra delimitado pelas conclusões do recorrente (arts. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho), ressalvada a matéria de conhecimento oficioso.

Não tendo sido invocado pelo recorrente qualquer das nulidades previstas no art. 615.º do Código de Processo Civil e necessitando tais nulidades de ser invocadas, por não serem de conhecimento oficioso,⁶ o Ministério Público, no

parecer que emite ao abrigo do art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, não possui competência para alargar o âmbito do recurso.

Acresce que não se vislumbrando que a sentença recorrida padeça de qualquer um dos vícios previstos no art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil (designadamente do vício constante da sua al. c)), vícios esses, sim, de conhecimento oficioso, por não fazer parte do objeto do recurso, não se apreciará a questão da nulidade invocada pelo Ministério Público.

2 - Legitimidade do “SNPVAC”

Entende o recorrente que o pedido relativamente ao qual foi considerado parte ilegítima (“pedido de condenação da R. no pagamento do subsidio de Natal nos termos fixados no nº 4 do art. 160º do CT, a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho intermitente”) configura o corolário lógico da condenação ao pagamento previsto no art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, ou seja, tal pedido é a consequência efetiva resultante do pedido de reconhecimento da violação de um preceito legal de natureza imperativa, pedido esse para o qual o recorrente foi considerado parte legítima.

Concluiu, assim, que o pedido de pagamento para o qual foi considerado parte ilegítima está contido no pedido de reconhecimento de uma ilegalidade para o qual foi considerado parte legítima, estando em causa um pedido unitário que se desdobra em parcelas que integram um só efeito jurídico, com a mesma e única causa de pedir e assente nos mesmos factos.

Apreciemos.

Dispõe o art. 5.º do Código de Processo do Trabalho que:

1 - As associações sindicais e de empregadores são partes legítimas como autoras nas acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam.

2 - As associações sindicais podem exercer, ainda, o direito de acção, em representação e substituição de trabalhadores que o autorizem:

a) Nas acções respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes da associação sindical ou nesta exerçam qualquer cargo;

b) Nas acções respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra os seus associados que sejam representantes eleitos dos trabalhadores;

c) Nas acções respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados.

3 - Para efeito do número anterior, presume-se a autorização do trabalhador a quem a associação sindical tenha comunicado por escrito a intenção de exercer o direito de acção em sua representação e substituição, com indicação do respectivo objecto, se o trabalhador nada declarar em contrário, por escrito, no prazo de 15 dias.

4 - Verificando-se o exercício do direito de acção nos termos do n.º 2, o trabalhador só pode intervir no processo como assistente.

5 - Nas acções em que estejam em causa interesses individuais dos trabalhadores ou dos empregadores, as respectivas associações podem intervir como assistentes dos seus associados, desde que exista da parte dos interessados declaração escrita de aceitação da intervenção.

6 - As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores são parte legítima como autor nas acções em que estejam em causa a qualificação de informações como confidenciais ou a recusa de prestação de informação ou de realização de consultas por parte do empregador.

Apreciemos.

Sobre esta matéria citamos a fundamentação expendida no acórdão do STJ, proferida em 22-04-2015, no âmbito do processo n.º 729/13.3TTVNG.P1.S1, [7](#) [8](#)

com a qual inteiramente concordamos:

Conforme decorre do nº1 do artigo 5º do CPT[1], as associações sindicais e de empregadores são parte legítima como autoras nas acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam.

Trata-se duma norma que segue o regime que já vinha do nº 1 do artigo 5º do CPT anterior[2], que, por sua vez, havia eliminado o segmento do preceito correspondente do CPT/81[3], que exigia que a tutela desses interesses lhes fosse atribuída por lei.

Efectivamente, o nº 1 do artigo 6º daquele diploma estabelecia que os organismos sindicais e patronais são parte legítima como autores nas acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos cuja tutela lhes esteja atribuída por lei.

Constatamos assim que a evolução da lei foi no sentido dum alargamento do reconhecimento da legitimidade dos organismos sindicais e de empregadores, pois enquanto o CPT/81 a condicionava à defesa dos interesses colectivos cuja tutela lhes era atribuída por lei, o regime actual confere-lhes legitimidade processual desde que as acções se refiram a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam, deixando de exigir que tal tutela lhes fosse atribuída por lei.

Assim, a formulação actual é considerada mais próxima do conteúdo e sentido do princípio da liberdade sindical constitucionalmente consagrado, e da natureza do direito ao exercício da actividade sindical enquanto direito fundamental (artigo 55º), conforme advoga João Reis[4].

Mas além da legitimidade para serem autores, as associações sindicais podem exercer ainda o direito de acção em representação ou em substituição de trabalhadores que o autorizem nas situações previstas no nº 2 do mesmo preceito.

Assim, isso poderá acontecer nas acções respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes da associação sindical, ou que nesta exerçam um qualquer cargo - alínea a);

Nas acções respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra os seus associados que sejam representantes eleitos dos trabalhadores - alínea b);

E nas acções respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados – alínea c).

Para justificar esta alteração da lei, dizia-se no relatório do DL nº 480/99 que “[E]sclarecem-se e ampliam-se os termos do exercício do direito de acção das associações sindicais em representação e substituição dos trabalhadores, assim se concretizando compromissos assumidos em sede de concertação social, indo-se ao encontro das preocupações de superação das crescentes dificuldades dos trabalhadores em fazerem valer individualmente os seus direitos em certos sectores...”

Diga-se ainda que, diversamente do regime do CPT/81, não é necessário um acto positivo para a autorização da representação ou da substituição, pois esta presume-se se comunicada por escrito a intenção da associação sindical exercer o direito de acção e do objecto desta, o trabalhador nada declarar em contrário e por escrito, no prazo de 15 dias - artigo 5º, nº 3.

Por último, podem ainda as associações sindicais e dos empregadores intervir como assistentes dos seus associados nas acções em que estejam em causa interesses individuais destes e exista da parte dos interessados declaração escrita de aceitação da sua intervenção - nº 5.

Assim, e em síntese, no regime actual as associações sindicais podem intervir processualmente a três títulos:

Como parte, nos termos do artigo 5º/1 do CPT, contemplando-se a defesa de interesses colectivos.

Como representante ou substituto do trabalhador, nas situações previstas no nº 2 do mencionado preceito, estando em causa a defesa de interesses individuais daquele;

E como assistente do trabalhador, quando estejam em causa interesses individuais deste, intervenção que tem de respeitar os termos do seu nº 5.

No presente caso está fora de causa a intervenção do A ao abrigo deste nº 5.

Por outro lado, não estão reunidos os requisitos da legitimidade de intervenção ao abrigo do n.º 2, alínea c), do mencionado artigo 5º, já que não podemos concluir que o A esteja munido da necessária autorização dos trabalhadores seus associados a exercer funções na R.

Resta-nos assim apreciar se a situação se integra no nº 1 do mencionado preceito.

Estamos perante uma questão de legitimidade, que como pressuposto processual que é (pressuposto positivo), consiste numa posição da parte perante a acção, sendo a sua existência essencial para que o tribunal se pronuncie sobre o mérito da causa.

E define-se através da titularidade do interesse em litígio, sendo parte legítima quem tem interesse directo em demandar ou em contradizer, conforme resulta do nº 1 do artigo 30º do CPC actualmente em vigor. E no seu nº 3 estabelece-se um critério supletivo, sendo parte legítima quem detém a titularidade da relação material controvertida, tal como é configurada pelo autor.

A legitimidade tem assim a ver com uma relação de pertença ou de titularidade do direito ou interesse que se pretende fazer valer ou defender^[5]

De qualquer forma, sempre que a lei faça uma indicação concreta das pessoas legitimadas para defender um determinado interesse jurídico, essa indicação não pode deixar de ser tomada em conta.

É o que acontece com o nº 1 do artigo 5º do CPT, donde resulta uma legitimidade das associações sindicais para instaurar acções desde que ocorra a verificação cumulativa de dois requisitos:

- a) Que se trate de acções respeitantes à defesa de interesses colectivos;
- b) Que essa defesa se inscreva no âmbito da representação do sindicato A.

Assim, a natureza do interesse em causa no processo é fundamental para aferir da legitimidade do A, pois aquele normativo exige que se trate de acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam.

Das dificuldades na delimitação deste conceito nos dá conta João Reis^[6], acabando por aceitar a posição da jurisprudência deste Supremo Tribunal que havia sido seguida nos acórdãos de 24/2/99, BMJ 484/237, e de 11/6/87, BMJ 368/464, onde se entendeu que o conceito de interesse colectivo assenta numa pluralidade de interessados, ou seja, na existência de vários indivíduos sujeitos aos mesmos interesses, devendo por isso tratar-se de interesses individuais iguais, ou pelo menos de igual sentido.

O interesse colectivo surge assim não como uma mera soma de interesses individuais, mas como o conjunto de uma pluralidade de interesses idênticos, ou de igual sentido, cujos titulares estão reunidos por uma organização, ainda que precária, que permita ou facilite a sua prossecução.

Por outro lado, diz-se ainda no acórdão de 24/2/99 que “[N]aturalmente que a existência de um interesse colectivo não elimina nem ofusca os interesses (individuais) de cada um dos interessados. Mas confere-lhes mais força, uma maior importância, que em muitos casos, poderá justificar a sua tutela por uma entidade distinta.”[\[7\]](#)

No caso presente, embora seja certo que cada um dos trabalhadores da R, filiados no A, tenha o seu interesse individual em que sejam declarados ilícitos os cortes impostos pela Ré, desde Agosto de 2012, à retribuição prevista no n.º 7 da cláusula 74.ª do CCT aplicável, dado que poderão beneficiar da devolução dos valores que foram retirados àquela remuneração, estamos também perante um interesse colectivo, dado que esta pluralidade de trabalhadores partilha do mesmo interesse – o de ver considerada ilegal a actuação da R a partir de Agosto de 2012.

Por outro lado, também quanto ao segundo pedido tal acontece.

Efectivamente, pedindo o A que a R seja condenada a inserir o valor pago a título de diuturnidades no cálculo do valor mensal respeitante à retribuição prevista no n.º 7, da cláusula 74.ª do CCT do sector, com o consequente pagamento a cada uma dos seus trabalhadores seus filiados das diferenças daí decorrentes, estamos também perante uma acção relativa a direitos respeitantes a interesses colectivos, dado que a pluralidade de trabalhadores da R filiados no A participa no mesmo interesse – que o valor das diuturnidades seja incluído na retribuição prevista no n.º 7, da cláusula 74.ª daquele CCT.

Além disso, também ocorre o segundo requisito acima referido, pois a defesa deste interesse colectivo insere-se no âmbito da representação do A.

Na verdade, e conforme dispõe o n.º 1 do artigo 56º da CRP, compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, competindo-lhe ainda exercer o direito de contratação colectiva que é garantido nos termos da lei (n.º 3).

Aquele primeiro princípio encontrava já plena expressão no artigo 4º do DL n.º 215-B/75 de 30 de Abril, diploma que tendo definido as bases gerais do

ordenamento jurídico das associações sindicais lhes atribuía a incumbência de defender e promover a defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores que representam.

Esta vocação mantém-se face ao disposto no nº 1 do artigo 440º do Código do Trabalho, pois os trabalhadores têm direito a constituir associações sindicais para defesa dos seus interesses sócio-profissionais, podendo aquelas iniciar e intervir em processos judiciais, conforme proclama o nº 1, alínea d) do seu artigo 443º.

Donde concluirmos também pela verificação do segundo requisito de que depende a atribuição de legitimidade ao A para a presente causa, pois quer o primeiro quer o segundo pedidos inserem-se no âmbito dos interesses colectivos cuja defesa cabe na sua representação.

Assim sendo, e ao abrigo do nº 1 do artigo 5º do CPT, temos de considerar que o A tem legitimidade para esta acção, procedendo portanto o recurso.

No caso em apreço, o tribunal *a quo* não pôs em causa a legitimidade do recorrente, nos termos do art. 5.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho relativamente ao pedido de declaração da nulidade da cláusula 48.ª, n.º 9, do referido AE. Porém, considerou que a recorrente já não era parte legítima quanto ao pedido de pagamento do subsídio de Natal, nos termos do art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, quer quanto ao 2.º Autor, quer quanto a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho intermitente.

Acontece, porém, que o pedido de pagamento do subsídio de Natal nos termos do art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, por nulidade da cláusula 48.ª, n.º 9, do AE em análise, resulta de um incumprimento da lei (de acordo com o alegado pelo recorrente), e afeta todos os trabalhadores filiados no recorrente que tenham celebrado com a Ré um contrato de trabalho intermitente. Efetivamente, considerando, como considerou o tribunal *a quo* (e bem, diga-se), que o recorrente tinha legitimidade para interpor a ação de declaração de nulidade da cláusula 48.ª, n.º 9, do referido AE, deveria ter igualmente considerado o recorrente parte legítima quanto ao pedido de pagamento do subsídio de Natal, nos termos do art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, no que diz respeito a todos os trabalhadores seus filiados com um contrato de trabalho intermitente, já não quanto aos trabalhadores da Ré com tal tipo de contrato, mas que não sejam filiados no recorrente. Efetivamente, vindo a ser declarada nula a referida cláusula, todos os trabalhadores filiados no

recorrente que possuam contrato de trabalho intermitente têm interesse de que o cálculo para o subsídio de Natal siga a norma prevista no art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, pelo que, também aqui, estamos perante um interesse coletivo, cuja causa de pedir se funda especificamente no primeiro pedido formulado na petição inicial. Acresce que é inegável que estamos perante um interesse coletivo dos trabalhadores filiados no Autor que se insere no âmbito da representação deste, exatamente por se reportar à defesa e promoção da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores representados (art. 56.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa).

Vejam-se igualmente, em idêntico sentido, o acórdão do TRL proferido em 15-05-2019 no processo n.º 19522/18.0T8LSB.L1-4 e o acórdão do TRP proferido em 17-04-2023 no processo n.º 2628/22.9T8AVR.P1.⁹

Esclarece-se ainda que, apesar de na 3.ª conclusão, o recorrente ter afirmado que a questão recursiva se reportava a apurar “se o Sindicato tem ou não legitimidade para pedir a condenação da Recorrida no pagamento, aos trabalhadores seus associados e com contrato de trabalho intermitente, do subsídio de Natal fixado nos termos fixados no nº 4 do art. 160º do CT”, verdade é que o pedido pelo recorrente formulado na petição inicial se reportou a todos os trabalhadores com contrato de trabalho intermitente e não apenas aos trabalhadores seus associados. Acresce que no presente recurso, o recorrente peticiona a revogação total da sentença.

Assim, procede parcialmente a presente pretensão do recorrente relativamente aos trabalhadores seus associados com contrato de trabalho intermitente, pelo que, quanto a estes trabalhadores, revoga-se a sentença relativa à ilegitimidade do recorrente quanto ao pedido de condenação da Ré no subsídio de Natal, nos termos do art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, mantendo-se tal sentença, porém, quanto aos trabalhadores da Ré com contrato de trabalho intermitente que não sejam filiados no recorrente.

3 - Nulidade da cláusula 48.º, n.º 9, do Acordo de Empresa entre a “Easyjet” e “SNPVAC”¹⁰

Considera o recorrente que o art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho é uma norma imperativa mínima, só podendo ser modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em sentido mais favorável ao trabalhador, e é uma norma especial em relação à norma geral prevista no art. 263.º, n.º 1, do Código do Trabalho, pelo que não pode ser revogada pela norma geral.

Apreciemos.

Em primeiro lugar, importa referir que o recorrente apenas representa os trabalhadores da Ré seus associados, já não os demais trabalhadores não associados; e que o eventual provimento da sua pretensão não se aplica ao seu associado, e ora aqui Autor, AA, uma vez que este caso concreto foi julgado e decidido sem que o referido Autor tenha interposto recurso, pelo que tal decisão transitou em julgado.

Posto isto, passemos à análise da questão.

Dispõe o art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, quanto ao contrato de trabalho intermitente, que:

4 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

Estipula, por sua vez, o art. 3.º, nºs. 1 e 3, do Código do Trabalho, que:

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.

[...]

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.
- o) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.

Determina, por fim, a cláusula 48.º, n.º 9, do Acordo de Empresa entre a “Easyjet” e “SNPVAC”, que:

9- Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuição base recebidos nos últimos 12 (doze) meses de contrato, ou no período de duração do contrato caso esta seja inferior a 1 (um) ano.

Em face do disposto no citado art. 3.º, nºs. 1 e 3, do Código do Trabalho, a regra geral é a de que as normas legais reguladoras do contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, quer em sentido mais favorável ao trabalhador quer em sentido menos favorável. Só não será assim, se das próprias normas resultar o seu contrário, isto é, uma proibição de alteração, ou se integrarem as matérias mencionadas no n.º 3 do referido artigo, situação em que apenas podem ser alteradas em sentido mais favorável ao trabalhador.

Ora, o modo de cálculo do subsídio de férias e de Natal, independentemente de tal modo de cálculo ser relativo à generalidade dos contratos de trabalho ou ser relativo a contratos de trabalho específicos, não faz parte do elenco previsto no art. 3.º, n.º 3, do Código do Trabalho. Sendo a matéria inscrita no art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho, relativa ao modo de cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal nos contratos de trabalho intermitentes, tal matéria não integra as matérias constantes no art. 3.º, n.º 3, pelo que estamos perante matéria que se encontra na disponibilidade das partes quanto à sua alteração através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, como é o caso do acordo de empresa (art. 2.º, n.º 3, al. c), do Código do Trabalho). E isto independentemente de o regime que é instituído no art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho ser idêntico ou diverso do que se mostra vertido no art. 263.º, n.º 1, do mesmo Diploma Legal.

Não integrando a matéria regulada no art. 160.º, n.º 4, do Código do Trabalho qualquer das matérias mencionadas no n.º 3 do art. 3.º do mesmo Diploma Legal, é irrelevante para o presente recurso se tal disposição é ou não especial em relação ao disposto no art. 263.º, n.º 1, do Código do Trabalho. Na realidade, não está em causa a aplicação ou do art. 160.º, n.º 4 ou do art. 263.º, n.º 1, ambos do Código do Trabalho, mas sim, a aplicação ou do art. 160.º, n.º 4 do Código do Trabalho ou da cláusula 48.º, n.º 9, do Acordo de

Empresa entre a “Easyjet” e “SNPVAC”.

A jurisprudência nacional tem vindo reiteradamente a pronunciar-se no sentido de que as normas legais relativas ao modo como devem ser pagos os subsídios de férias e de Natal não são normas imperativas, antes sim, dispositivas. Cita-se, a esse propósito, o acórdão da secção social do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 09-04-2025, no processo n.º 742/24.5T8STB.E1: [11](#)

I. Da conjugação das cláusulas 39.ª-A e 34.ª do Acordo de Empresa entre a Transtejo – Transportes Tejo, S.A. e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, resulta manifesto que, no contexto da concreta regulamentação coletiva, o “adicional de remuneração” não constituía retribuição.

II. Desde a LCT até ao Código do Trabalho de 2009, na relação entre a legislação laboral e o instrumento de regulamentação coletiva manteve-se, sempre, o primado da lei imperativa.

III. Já quanto às normas dispositivas:

- no regime vigente até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 (01-12-2003), o instrumento de regulamentação coletiva poderia prevalecer se estipulasse um tratamento mais favorável ao trabalhador;
- no regime introduzido pelo Código do Trabalho de 2003, o instrumento de regulamentação coletiva poderia dispor em sentido diverso das normas do Código e afastar a aplicação destas, mesmo que consagrasse um regime menos favorável ao trabalhador;
- no regime do Código do Trabalho de 2009, mantém-se a situação anterior, mas, em relação às matérias elencadas no artigo 3.º, n.º 3, as normas do Código só podem ser afastadas se dispuseram em sentido mais favorável ao trabalhador.

IV. As normas legais laborais que definem o conceito de retribuição, e a retribuição que deve ser paga nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal não são normas imperativas.

V. A natureza não retributiva do “adicional de retribuição” e ao seu não pagamento nas férias e subsídio de férias, estipulados no AE mencionado no

ponto I, têm prevalência em relação às normas dos Códigos do Trabalho de 2003 e 2009.

Veja-se, em idêntico sentido, os acórdãos do STJ proferidos em 08-02-2024 no processo n.º 4007/20.3T8MTS.P1.S1 e em 27-10-2021 no processo n.º 10818/19.5T8LSB.L1.S1, bem como o acórdão do TRL proferido em 29-09-2021 no processo 2739/19.8T8VFX.L1.4. [12](#)

Importa ainda referir que nos dois acórdãos citados pelo recorrente (acórdão do TRL, proferido em 24-01-2024, no processo n.º 2391/20.8T8VFX.L1; e acórdão do TRP, proferido em 23-01-2023, no processo n.º 158/20.2T8MTS.P1) [13](#) apenas se aborda a natureza imperativa das normas relativas à existência de subsídio de férias e de Natal no âmbito de um contrato individual de trabalho, em face do que dispõe o art. 3.º, n.º 4, do Código do Trabalho. Assim, nem a matéria em análise nem a fonte de regulação são idênticas às do presente processo.

Nesta conformidade, concluiu-se, quanto a esta questão, pela total improcedência do recurso do recorrente, uma vez que nada obsta à aplicação da cláusula 48.º, n.º 9, do Acordo de Empresa entre a “Easyjet” e “SNPVAC” aos trabalhadores da Ré associados do Autor, não padecendo tal cláusula da invocada nulidade.

...

♣

V - Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso parcialmente procedente, e, em consequência, revoga-se a sentença relativa à ilegitimidade do Autor/recorrente quanto ao pedido de condenação da Ré no subsídio de Natal aos trabalhadores seus associados com contrato de trabalho intermitente, declarando-se, em substituição, a legitimidade do Autor/recorrente quanto ao pedido de condenação da Ré no subsídio de Natal aos trabalhadores seus associados com contrato de trabalho intermitente.

No demais, mantém-se a sentença recorrida.

Custas a cargo do recorrente e da recorrida, na proporção do decaimento (art. 527.º, nºs. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

Notifique.



Évora, 18 de setembro de 2025

Emília Ramos Costa (relatora)

Paula do Paço

Filipe Aveiro Marques

1. Relatora: Emília Ramos Costa; 1.ª Adjunta: Paula do Paço; 2.ª Adjunto: Filipe Aveiro Marques. [↵](#)

2. Doravante “SNPVAC”. [↵](#)

3. Doravante AA [↵](#)

4. Doravante “EasyJet”. [↵](#)

5. Publicado no BTE n.º 8, de 29-02-2024. [↵](#)
6. Vide acórdão do STJ proferido em 16-03-2023 no processo n.º 19315/16.0T8LSB.L2.S1, consultável em www.dgsi.pt. [↵](#)
7. Consultável em www.dgsi.pt. [↵](#)
8. Veja-se também o acórdão desta Relação proferido em 16-01-2020 no processo 1835/18.3T8TMR.E1, consultável em www.dgsi.pt. [↵](#)
9. Consultáveis em www.dgsi.pt. [↵](#)
10. Publicado no BTE n.º 8 de 29-02-2024. [↵](#)
11. Consultável em www.dgsi.pt. [↵](#)
12. Todos consultáveis em www.dgsi.pt. [↵](#)
13. Consultável no mesmo site. [↵](#)