

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 408/24.6T8SNT.L1-4

Relator: MANUELA FIALHO
Sessão: 18 Dezembro 2025
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE

DOCUMENTO PARTICULAR

PROVA TESTEMUNHAL

RETRIBUIÇÃO

TRABALHO SUPLEMENTAR

Sumário

Sumário:

1. Tendo-se consignado em contrato de trabalho que revestiu a forma escrita acordo acerca do período normal de trabalho e do horário de trabalho, é inadmissível o recurso a prova testemunhal para infirmar tal acordo, dando como celebrado outro.
2. As comissões recebidas com carácter de regularidade e de periodicidade integram a retribuição para efeitos de pagamento do trabalho suplementar.

Texto Integral

Acordam na secção social do Tribunal da Relação de Lisboa:

STELLANTIS & YOU PORTUGAL, S.A, tendo sido notificada da sentença, não se conformando com parte do teor da mesma, vem dela interpor Recurso. Pede a revogação da sentença.

Formulou as seguintes conclusões:

- A. Entre a Recorrente e o Recorrido vigora um contrato de trabalho desde 1 de março de 2023.
- B. A relação laboral das partes foi originada numa operação de trespasse entre a Italian Motor Village S.A. (mais tarde designada de FCA Motor Village Portugal, S.A.) e a Recorrente.
- C. Nesse âmbito, a Recorrente assumiu a antiguidade reportada a 22 de setembro de 2014, remuneração e categoria profissional do Recorrido.

D. No escopo da relação laboral, o Recorrido desempenha as funções inerentes à categoria profissional de vendedor de automóveis.

E. No âmbito das suas funções, o Recorrido está afeto a um período normal de trabalho de 40 horas semanais, aferido em média, por 5 dias por semana, mais 1 rotativo, que corresponde ao sábado.

F. Com efeito, nas semanas em que o Recorrido trabalha ao sábado (perfazendo 48 horas de trabalho semanal), o descanso complementar é gozado noutro dia de segunda a sexta-feira da semana seguinte e descansa ainda no sábado seguinte (perfazendo 32 horas de trabalho semanal, atingindo uma média de 40 horas semanais).

G. A relação laboral entre as partes é regida pela Convenção Coletiva de Trabalho celebrado entre ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL— Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros, cuja última revisão global foi publicada no n.º 37, 8/10/2010.

H. Nos termos do n.º 3, da Cláusula 52.ª do mencionado CCT, os trabalhadores que desempenhem trabalho ao sábado devem ser compensados com um acréscimo de 2 % e de 5 % sobre o respetivo nível, se laborar, meio-dia ou dia completo, respetivamente.

I. Após a operação de trespasse a Recorrente verificou que a anterior empregadora do Recorrido não pagou o trabalho aos sábados e domingos nos termos determinados no referido CCT.

J. Por esse motivo, em 2023, após realizar um levantamento dos sábados e domingos trabalhados desde 2014, procedeu ao pagamento de € 3.458,40 (três mil quatrocentos e cinquenta e oito euros e quarenta cêntimos), referente aos sábados e € 909,00 (novecentos e nove euros), referente aos domingos.

K. A Recorrente procedeu ao pagamento calculado nos termos do n.º 3 da Cláusula 52.ª CCT, isto é, com um acréscimo de 2 % e de 5 % sobre o respetivo nível.

L. Todavia, entende o Tribunal a quo que o acréscimo deve ser calculado tendo por base a retribuição fixa do trabalhador, assim como as comissões auferidas pelo Recorrente.

M. Sucede que, salvo o devido respeito, não assiste qualquer razão ao Tribunal a quo que interpreta a norma para a lei da sua letra.

N. De facto, o n.º 2 da cláusula 85.ª do CCT em causa contém uma norma de aplicação geral de onde decorre que “A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato”.

Nos termos do n.º 1 da mesma cláusula, entende-se por remuneração mista a “constituída por uma parte certa e uma parte variável”.

O. Todavia, nos termos do n.º 3 da Cláusula 52.^a, é expressamente referido que o cálculo da compensação pela prestação de trabalho num sexto dia tem por base o “respetivo nível”.

P. Ora, o nível para que a norma remete, trata-se apenas e somente à retribuição fixa dos trabalhadores.

Q. Trata-se, assim, de uma norma especial que derroga uma norma geral no que concerne ao pagamento de acréscimo devido pela prestação de trabalho num sexto dia por semana.

R. Nem outra interpretação pode ser extraída do estabelecido na mencionada norma sob pena de violar o maior princípio inerente à interpretação das normas de Direito, isto é, que o exercício de interpretação das normas deve iniciar-se com a letra da lei e ser limitada por esta: “No domínio da interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho deve-se atribuir uma importância acrescida ao elemento literal, pois a letra do acordo é o ponto de partida e a baliza da interpretação.” (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 1/2019, de 19 de março).

S. Além disso, de uma análise sistemática do CCT, resulta evidenciado que quando as partes pretenderam que os cálculos de subsídios ou acréscimos fossem contabilizados tendo por base tanto a retribuição fixa como a retribuição variável, assim o fizeram expressamente ou nada fizeram refletir:

- i. Cláusula 66.^a n.º 3 (Subsídio de férias) - Para efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respetivo subsídio dos trabalhadores, que aufram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar -se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.”;
- ii. Cláusula 91.^a, n.º 3 (Subsídio de Natal) - “Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar -se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento”;
- iii. Cláusula 59.^a, n.º 3 (Trabalho noturno) - “A remuneração do trabalho noturno será superior em 25 % à do trabalho prestado durante o dia”;
- iv. Cláusula 60.^a, n.º 5 (Trabalho por Turnos) - “A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:
 - a) 15 % de retribuição de base efetiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;
 - b) 25 % de retribuição de base efetiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos”;
- v. Cláusula 87.^a (Remuneração do trabalho suplementar) - “O trabalho

suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela 1.^a hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.”.

T. Naturalmente, por força do previsto no n.º 2 da Cláusula 85.^a, quando numa norma nada se refere quanto ao método de cálculo, dever-se-á contabilizar com as retribuições fixas como com as variáveis.

U. No mesmo sentido, é evidente que quando numa norma se refere que a norma geral não é aplicável, cabe ao interpretador respeitar a vontade das partes refletida na letra da lei.

V. Assim, salvo o devido respeito, a interpretação oferecida pelo Tribunal a quo viola as normas de interpretação da lei (neste caso, da convenção), devendo ser revertida por outra que esteja em consonância com a letra que as partes pretenderam deixar registada na Cláusula.

AA nos autos à margem identificados, tendo sido notificado da interposição do recurso da R., apresentou Contra-Alegações, pugnando pela improcedência do recurso.

AA, notificado da prolação da sentença, e com ela não se conformando, vem interpor recurso de Apelação.

Pretende a condenação da R. no pagamento de trabalho suplementar por si prestado.

Apresentou as seguintes conclusões:

I- Quanto à factualidade dada por provada:

1. Como resultou da prova produzida, entende o recorrente que ao facto dado por provado n.º 14 deveria ser adicionado as concretas horas de trabalho que prestava ou pelo menos o número de horas de trabalho prestados de segunda a sexta-feira e aos sábados, ancorado nos registos de tempos de trabalho juntos pela R. com a Contestação e no que afirmaram as testemunhas, BB, CC, DD, EE e finalmente a testemunha FF.

2. Tudo articulado deverá o facto 14 passar a conter a seguinte materialidade: “Desde o início da execução do contrato de trabalho que o Autor, considerando o horário de funcionamento dos estabelecimentos/stands a que esteve alocado, presta trabalho de segunda a sexta-feira (com o horário das 9h até às 18h e 30m com 1 hora para almoço) e aos sábados com o horário descrito no facto 12, sendo aos sábados de forma rotativa, quando escalado e, ocasionalmente, aos domingos com o mesmo horário dos Sábados.”, a parte destacada por nós aditada.

3. Por outro lado, deverá o facto n.º 15 ser dado por não provado, por ocorrer

ofensa de disposição legal expressa que exige diferente espécie de prova para a existência desse facto.

4. Considerando que o contrato de trabalho do A. era a termo certo, nos termos da al. c) do n.º 1 do art.º 131 do CT de 2003 (ao tempo aplicável), teria de assumir a forma escrita, sendo obrigatório nele constar o período normal de trabalho, formalidade ad substantiam.

5. Ora, não é possível produzir prova testemunhal em sentido contrário por constituir ofensa ao art.º 220 e art.º 393 n.º 1 ambos do CC uma vez que admite estabelecer-se acordo verbal quanto ao período normal de trabalho, ao contrário da forma escrita imposta pelo art.º 131 n.º 1 al. c) do CT.

6. Mas, mesmo que se entenda que a obrigatoriedade da forma escrita não se estende à cláusula reportada ao período normal de trabalho à mesma conclusão se deverá chegar.

7. Na verdade, a Lei impunha ao empregador o dever de informação, por escrito sobre qual é o período normal de trabalho que irá conformar temporalmente a prestação de trabalho, nos termos do disposto no art.º 99 n.º 1 e al. i) do art.º 98 n.º 1 do CT de 2003.

8. Assim não é possível produzir prova testemunhal em sentido contrário a documento escrito e assinado pela R., sob pena de violação do disposto no art.º 220 e art.º 393 n.º 1 do CC por nesse caso, estar-se-ia a entender que a declaração negocial das partes pode afinal não ter a forma escrita, ao contrário do que dispunha o art.º 99 do CT.

9. Contudo e uma vez mais, mesmo que se assim não se entenda, à mesma conclusão jurídica de chegará.

10. Na verdade, neste caso estar-se-ia a admitir o regime da adaptabilidade estabelecido por acordo verbal das partes, assente em prova testemunhal e contrário a documento escrito, sem que da matéria de facto resultasse que após a contratação do A. a R. a ele dirigiu, ou ao grupo a que pertence, proposta negocial também ela obrigatoriamente escrita, nos termos do disposto no art.º 165 n.º 2 do CT de 2003.

11. E mesmo admitir-se que a proposta existiu mas na forma verbal, mais uma vez teríamos a violação do disposto no art.º 220 do CC por se admitir que o regime da adaptabilidade poderia nascer de mera proposta verbal da entidade empregadora, ora R., quando a lei impõe forma distinta, pondo em causa as razões de segurança e certeza jurídica de que justificaram a forma especial – escrita.

12. Ocorreria assim a violação do disposto no art.º 165 n.º 2 do CT de 2003 e art.º 220 e art.º 393 n.º 1 do CC ao dar-se como provado o facto n.º 15 baseando-se apenas em prova testemunhal.

13. Por fim, mesmo que se entenda que estaríamos na presença do regime da

adaptabilidade coletiva, por via do art.º 52-A da CCT aplicável, também aqui se chegaria à mesma conclusão jurídica.

14. De facto, porque se trataria de acordo contrário, contemporâneo de cláusula escrita assinada pelas partes, provado apenas em prova testemunhal, violaria o disposto no art.º 394 n.º 1 do CC.

15. De facto, um documento particular (artigo 363.º, n.º 2, do Código Civil) cuja autoria (assinatura de ambas as partes) não se encontra impugnada no caso, tem o valor probatório previsto no artigo 376.º, n.º 1 e 2, do Código Civil.

16. Assente a força probatória plena do documento, não é admissível a prova testemunhal visando a demonstração da sua inveracidade com base em convenções contrárias ou adicionais ao conteúdo do documento, mesmo que contemporâneas ou posteriores à formação do contrato (artigos 393.º, n.º 1 e 2 e 394.º, do Código Civil.).

17. A finalidade daquele dispositivo é evitar que a eficácia do contido num documento escrito possa ser posto em causa através de um meio de prova mais aleatório e inseguro, como é a prova testemunhal.

18. Repare-se que neste caso a prova testemunhal não se limitaria a completar e a esclarecer o significado do período normal de trabalho estabelecido no contrato de trabalho escrito mas a alterar o conteúdo ajustado.

19. Deve assim eliminar-se o facto nº 15 da matéria de facto assente.

20. Mas mesmo assim não se entendendo, novamente à mesma conclusão se chegaria, posto que ao contrário do entendimento do Tribunal ad quo, da prova testemunhal não resultou que o A. tivesse acordado com a R., no início da execução do contrato, a prestação de trabalho também aos sábados ainda que ultrapassando o limite legal máximo semanal de trabalho sem qualquer remuneração acrescida.

21. Assim o disse a testemunha BB, a testemunha CC, a testemunha DD, a testemunha GG

22. E também o A ouvido em depoimento de parte, esclareceu que trabalhou aos Sábados por ter recebido ordens da empresa nesse sentido e não por ter acordado na prestação de trabalho também aos sábados, de forma paulatina questionando se o trabalho aos sábados seria remunerado pelo R.

23. Também a testemunha EE relatou um incidente de um colega de trabalho que quando manifestou desacordo com o trabalho prestado aos sábados, a empresa mandou-o embora. Em sintonia basta verificar o facto provado n.º 32 quando o A., já com mais de 10 de casa, se atreveu a defender os seus direitos a R., em resposta, retira-lhe a possibilidade de abastecer o carro em combustível para fins profissionais.

24. Ou seja, estando o A. a contrato a termo obviamente se tivesse recusado

prestar trabalho aos sábados, de forma rotativa, o resultado seria o mesmo, não veria o seu contrato renovado e continuado a trabalhar na R., como forma de represália por parte desta última.

25. E também a testemunha FF o corroborou.

26. Em conclusão também por este fundamento, deverá proceder o pedido reapreciação da matéria de facto, devendo o Tribunal da instância recursiva eliminar da factualidade provada o facto n.º 15 dando-se como não provado, e o facto n.º 14 passar a constar a redação acima pedida.

Quanto à fundamentação de direito - erro de julgamento:

27. Discorre do iter decisório da sentença recorrida que nesta é sufragado o entendimento que a cláusula 52 do CCT aplicável à relação de trabalho em apreço, ao permitir a prestação de trabalho em 6 dias permite igualmente que os limites convencionais e legais de trabalho semanal possam ser ultrapassados, mais propriamente o limite de 40h semanais.

28. Temos para nós que não é isso o que resulta da letra e interpretação da norma convencional tendo em conta o seu sentido literal bem como elemento sistemático e histórico da sua elaboração, que permite compreender o verdadeiro sentido pretendido pelos outorgantes.

29. Entendemos nós que o n.º 3 da cláusula 52 do CCT não está a excepcionar o regime do limite temporal semanal de trabalho previsto no ponto anterior, está a permitir a divisão do período normal de trabalho semanal de 40h em 6 dias de trabalho (que escapa ao padrão de 8h diárias e 40h semanais) onde o descanso semanal complementar não seja de todo gozado ou pelo menos em parte não o seja, sem prejuízo da compensação na semana imediatamente seguinte.

30. Atende-se, tendo em conta o elemento sistemático de interpretação da norma, que a base legal no art.º 232 n.º 1 do CT é imperativa mínima, impondo apenas o descanso obrigatório e permitindo que não exista descanso complementar.

31. Caso contrário não faria qualquer sentido a mesma jornada abstrata de trabalho estar regulada em duas normas distintas. A primeira no n.º 3 da cláusula 52 e a segunda no n.º 1 da cláusula 52-A do CCT.

32. Para quê prever-se duas normas para regular a mesma situação? A norma número um da cláusula 52-A já abarca a possibilidade de 48 horas de trabalho em 6 dias de trabalho, e a norma do n.º 3 da cláusula 52 voltaria a regular as 48h em 6 dias de trabalho?

33. Que necessidade tinham os outorgantes do CCT estarem a regular duas vezes a mesma jornada de trabalho abstratamente assim configurada?

34. Importa ainda mencionar o elemento histórico que nos parece ser decisivo para a interpretação da norma.

35. De facto a possibilidade de jornada de trabalho em 6 dias consecutivos, não obstante a consagração de dois dias de descanso semanal, já vem prevista desde o BTE 1.ª série, n.º 2, 15/1/1998 e onde não estava previsto a adaptabilidade coletiva.

36. Com o BTE, 1.ª série, n.º 27, 22/7/2003 a referida clausula 52.ª mantém a sua redação sendo que uma vez mais de forma expressiva o seu número 1 onde menciona 40h de período normal de trabalho, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dessa forma de divisão o caso dos vendedores de automóveis.

37. Onde, em conclusão temos para nós que a única interpretação possível e presumindo que os outorgantes do CCT souberam exprimir o seu pensamento em termos adequados (art.º 9 n.º 3 do CC), é entender-se que a norma n.º 3 da cláusula 52 do CCT do BTE n.º 37, 8/10/2010 apenas permite que o gozo de descanso semanal complementar possa ser gozado na semana seguinte caso na semana anterior o vendedor de automóveis tenha prestado trabalho ao sábado, 6.º dia de trabalho consecutivo, sem prejuízo do trabalho assim prestado não ultrapassar o limite máximo semanal de 40h.

38. Ora no caso em apreço como se viu, de acordo com a materialidade assente, o trabalhador na semana de trabalho ao sábado prestava 48h semanais, pelo que o trabalho prestado ao sábado não pode deixar de ser trabalho suplementar prestado em dia descanso complementar, porque excede o limite máximo legal semanal, previsto no art.º 203 e n.º 1 da cláusula 52 do CCT aplicável.

39. Já que também é trabalho suplementar as horas de trabalho que extravasam os limites legais ou convencionais máximos do período normal de trabalho.

40. Basta pensar num horário de trabalho que imponha ao trabalhador a prestação de trabalho com mais de 8h diárias ou 40h semanais, caso não fosse considerado trabalho suplementar estar-se-ia a permitir que o trabalhador perfizesse mais de 40h semanais e 8h diárias, a coberto de estar dentro do seu horário de trabalho, ao contrário das normas imperativas legais, art.º 203 n.º 1 do CT.

41. Assim o decidiu no acórdão do STJ de 6.03.2003, na revista n.º 4179/02 em Sumários, 3/2003 tal como também o Acórdão de 2010-10-13 (Processo nº 142/06.9TTLRS.L1.S1), de 13 de outubro de fixação de jurisprudência.

42. Trabalho suplementar e descanso compensatório remunerado, deverá, no caso dos autos, no seu cálculo incluir o valor das comissões que o A. auferia 15 meses por ano, conforme nessa parte, e bem, assim o determinou a douda sentença ainda que quanto à remuneração do 6.º dia que pode aqui ser aplicado, cujos fundamentos factuais e jurídicos constantes da sentença dá

aqui o recorrente por integralmente reproduzidos.

43. E à mesma conclusão se chegaria caso se aplique à relação de trabalho o instrumento da adaptabilidade coletiva, em face do CCT aplicável, consagrado desde 2010.

44. De facto para além da adaptabilidade não ter qualquer assento na factualidade provada este regime não permite a imposição, unilateral, por parte da R. de acrescentar um dia de trabalho (colocando em causa direito ao repouso e a compatibilização do tempo de trabalho com a vida pessoal do trabalhador) mas sim a variação dos horários de trabalho fixos estabelecidos (leia-se alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário), nos dias em que já estava previsto trabalho, não obstante a pretendia alteração.

45. Já na fase da compensação / redução efetivamente por via da clausula 52-A n.º 4 parte final é possível que a empresa fixe de forma unilateral a redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso compensatório.

46. Só assim se pode compreender a operacionalização do regime, ao prever acréscimo que assenta numa base de aumento de horas, no caso 2h diárias e 10h semanais, e não em aumento de dias de trabalho, vide clausula 52-A e art.º 206 do CT.

STELLANTIS & YOU PORTUGAL, S.A., Ré/Recorrida nos autos à margem identificados, tendo sido notificada das Alegações de Recurso apresentadas pelo Recorrente, vem apresentar as suas CONTRA-ALEGAÇÕES, defendendo que nas matérias mencionadas pelo Recorrente nas suas alegações não merece qualquer reparo a Sentença recorrida, a qual deverá ser mantida nos precisos termos em que foi exarada.

O MINISTÉRIO PÚBLICO emitiu parecer relativamente a ambos os recursos, concluindo que nenhum deles merece provimento.

*

Exaramos, de seguida, um breve resumo dos autos para cabal compreensão das matérias em discussão:

Nesta ação declarativa emergente de contrato individual de trabalho, com processo comum, o Autor AA demanda a Ré, a sociedade STELLANTIS & YOU PORTUGAL, S.A., pedindo:

a) que a Ré seja condenada no pagamento da quantia global de € 49.977,18 (quarenta e nove mil novecentos e setenta e sete euros e dezoito cêntimos), a título de trabalho suplementar prestado por ordem da Ré, aos sábados e domingos e descanso complementar referente aos domingos, durante os anos de 2014 a 2023;

b) que a Ré seja condenada, a partir de janeiro de 2024, sempre que o Autor preste trabalho suplementar, a integrar no cálculo do valor da retribuição

horária, para além do salário base, o valor variável das comissões, acrescido da remuneração suplementar que for devida pelo CCT aplicável, atualmente de 100%;

c) que a Ré seja condenada a pagar-lhe, pelo menos, 100 litros de combustível por mês, tal como o faz aos seus demais vendedores de automóveis, desde março 2023 até ao presente, no valor global de € 1.600,00 (mil e seiscentos euros);

d) que a Ré seja condenada a pagar-lhe, em todo o restante período em que vigorar o contrato de trabalho e nos meses de prestação efetiva de trabalho, 100 litros de combustível por mês;

e) que a Ré seja condenada a pagar-lhe juros de mora, à taxa legal, vencidos e vincendos, desde a data de vencimento de cada valor reclamado, até efetivo e integral pagamento.

Como fundamento dos pedidos o Autor alega, em síntese, que foi contratado mediante contrato de trabalho, tendo o seu contrato sido transmitido para a Ré, em 06.03.2023, na sequência de uma operação de trespasse. Sustenta que desde o ano de 2014, por ordem da empregadora, teve que prestar trabalho aos sábados e domingos (que indica no articulado), excedendo o horário que lhe havia sido fixado, de 40 horas semanais, com dois dias de descanso semanal gozados de forma seguida. Alega o Autor que as horas suplementares que prestou no ano de 2014 nunca lhe foram pagas, pagamento que reclama, com o acréscimo de 100% ao valor da retribuição horária e também com a inclusão da média dos últimos 12 meses anteriores das comissões que auferiu. A partir do ano de 2015, diz o Autor que a Ré pagou parcialmente o trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, mas não incluiu o valor variável das comissões, nem procedeu ao pagamento do acréscimo de 100%, persistindo em dívida os valores que veem contabilizados na petição inicial relativos aos anos de 2015 a 2023, até à data da propositura da presente ação, no montante global de € 49.977,18 (quarenta e nove mil novecentos e setenta e sete euros e dezoito cêntimos). No entendimento do Autor as comissões que lhe são pagas constituem retribuição, a par da retribuição base, pelo que devem integrar o cálculo da retribuição devida a título de trabalho suplementar. Reclama ainda o Autor da Ré o pagamento mínimo de 100 litros de combustível por mês, que a Ré atribui a todos os vendedores de automóveis.

A Ré contestou a ação e, aceitando que assumiu a posição de entidade patronal do Autor, com efeitos a 01 de março de 2023, disse, sobre o horário de trabalho do trabalhador e considerando que o estabelecimento/stand da Ré está aberto de segunda-feira a sábado, que tal horário contemplava uma média de 40 horas semanais e 8 horas diárias, de segunda a sábado, com

folgas repartidas. Sustentou que o horário de trabalho fixado no contrato individual de trabalho do Autor não retrata nem o que foi convencionado com o Autor, nem a realidade de facto existente, nem a realidade de todos os trabalhadores com a mesma categoria do Autor, já que todos praticam o referido horário médio de 40 horas semanais e 8 horas diárias, de segunda a sábado, com folgas repartidas, estando o Autor afeto a tal horário, desde o início da execução do contrato, há dez anos, sem qualquer reclamação. A Ré invoca a conduta processual de *venire contra factum proprium* e de má-fé do Autor, por deduzir uma pretensão cuja falta de fundamento não ignora, e pede a sua condenação em indemnização nunca inferior a € 5.000,00 (cinco mil euros). Concretamente sobre a prestação de trabalho suplementar, disse a Ré não dispor do registo de tempos de trabalho do ano de 2014, nem a isso estar obrigada, sendo certo que no ano de 2014, o Autor não prestou trabalho suplementar. A Ré analisou cada semana de trabalho do Autor, entre 2015 e 2023 e concluiu que o Autor não prestou trabalho suplementar, pelo que nada lhe é devido a esse título. Sem conceder sobre a prestação de trabalho suplementar, a Ré sustentou que a retribuição a atender para efeitos de cálculo da retribuição por trabalho suplementar é tão só a retribuição base e diuturnidades, caso existam, com exclusão dos valores recebidos a título de comissões. Alegou ainda a Ré que, em cumprimento do disposto na cláusula 52ª, nº 3 do CCT aplicável, liquidou ao Autor o acréscimo devido pelos sábados e domingos trabalhados. Por fim, a Ré pronunciou-se sobre a questão do combustível, suscitada pelo Autor e disse que, desde 02.11.2023, tem uma política de atribuição aos vendedores de um máximo de 100 litros de combustível por mês, não transitável entre meses, devendo o abastecimento ser realizado na bomba interna da empresa. A possibilidade de o Autor abastecer a viatura de serviço na bomba da empresa e nas condições definidas pela Ré não assume qualquer natureza retributiva, nem é passível de ser convertida em uma quantia, como peticionado.

Concluiu pela improcedência total da ação, com a sua consequente absolvição, e pela condenação do Autor em litigância de má-fé.

O Autor respondeu à contestação.

Procedeu-se a julgamento e proferiu-se sentença que julgou parcialmente procedente, por parcialmente provada, a presente ação e, em consequência: a) Condenou a Ré STELLANTIS & YOU PORTUGAL, S.A., a pagar ao Autor AA as seguintes quantias: i. € 22.117,18 (vinte e dois mil cento e dezassete euros e dezoito cêntimos), a título de trabalho prestado ao sábado, com a natureza de trabalho prestado em um 6º dia de laboração, sem prejuízo de serem descontadas outras quantias liquidadas até 31.12.2023; ii. € 3.133,10 (três mil cento e trinta e três euros e dez cêntimos), a título de

trabalho prestado ao domingo;

iii. € 2.007,54 (dois mil e sete euros e cinquenta e quatro cêntimos), a título de descanso compensatório remunerado por trabalho prestado ao domingo;

iv. os juros de mora vencidos e vincendos, contados à taxa legal supletiva, desde o vencimento de cada prestação, até efetivo e integral pagamento;

b) Mais condenou a Ré no pagamento do trabalho prestado ao sábado, ao domingo e no descanso compensatório remunerado, nos termos definidos na presente sentença, a partir de janeiro de 2024, sem prejuízo de eventuais alterações legislativas ou convencionais aplicáveis;

c) No mais, absolveu a Ré dos pedidos contra si formulados;

d) Absolveu igualmente o Autor do pedido de condenação por abuso de direito/litigância de má-fé.

As conclusões delimitam o objeto do recurso, o que decorre do que vem disposto nos Art.º 608º/2 e 635º/4 do CPC. Apenas se excepciona desta regra a apreciação das questões que sejam de conhecimento oficioso.

Nestes termos, considerando a natureza jurídica da matéria visada, são as seguintes as questões a decidir, extraídas das conclusões:

A. Apelação da R.: o acréscimo pelo trabalho aos sábados e domingos deve ser calculado apenas por reporte à retribuição fixa dos trabalhadores?

B. Apelação do A:

1ª - O Tribunal errou no julgamento da matéria de facto?

2ª - O trabalho prestado ao sábado é trabalho suplementar prestado em dia de descanso complementar?

FUNDAMENTAÇÃO:

Iniciemos, então, a discussão, pela impugnação da decisão que contém a matéria de facto.

Tal questão vem suscitada pelo Apelante A., relativamente aos pontos de facto 14 e 15 do acervo provado.

Pretende o mesmo que na redação do ponto 14 se adicionem as concretas horas de trabalho prestadas ou, pelo menos, o número de horas de trabalho prestado de segunda a sexta-feira e aos sábados e que o ponto 15 se dê como não provado.

Começamos pelo ponto 14, relativamente ao qual a R. alega, entre outros, a irrelevância da pretendida adição porquanto, quanto ao horário de trabalho do Recorrente, de segunda a sexta-feira, é o próprio Recorrente que no art.º 18.º da Petição Inicial, confessa que trabalhava 8 horas por dia, facto que não foi impugnado na contestação, tendo sido aceite pela ora Recorrida. Assim, não está sujeito a prova. Acresce que, não obstante a alegação do Recrte. de que a

matéria é relevante para “habilitar o Tribunal a tomar posição quanto ao pedido de trabalho suplementar (...) ou pelo menos apurar se foram ou não ultrapassados os limites máximos diários e semanais legalmente estabelecidos”, em momento algum, no âmbito deste processo, veio o Recorrente alegar que tenham sido ultrapassados os limites máximos de tempo de trabalho diário.

Concordamos com este modo de ver as coisas.

Na verdade, retrotraindo ao pedido, o que a este propósito se reclamou foi o trabalho prestado aos sábados e domingos. Quanto a estes os pontos de facto 12, 13 e 17 já elucidam qual o horário cumprido.

É, pois, irrelevante a propugnada modificação, pelo que, considerando o disposto no Artº 130º do CPC, não a concedemos.

No que concerne ao ponto 15 vem o Apelante reclamar uma resposta de não provado, assente em diversas razões.

É o seguinte o teor do ponto 15:

- Desde o início do contrato que o Autor acordou com a empregadora a prestação de trabalho também aos sábados.

A primeira delas prende-se com a circunstância de ter sido contratado a termo certo, contrato que assume, necessariamente forma escrita, nos termos do Artº 131º/1-c) do CT vigente à época. Defende, por isso, que não é possível prova testemunhal em sentido contrário ao contrato.

Para além disso, argumenta com o dever de informação decorrente do Artº 98º do CT/2003, com exigência de forma escrita no Artº 99º.

E sustenta-se ainda na introdução ilegal (porque decorrente de acordo verbal) de um regime de adaptabilidade.

Termina alegando que a prova testemunhal, a ser admissível, não conforta a decisão.

Ora, efetivamente consignou-se no contrato de trabalho, sob a Clª 3ª, que “O horário de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira entre as 9h00 – 13h00 / 14h30 – 18h30.”

À data de celebração do contrato -2014-vigorava o CT/2009, cujo Artº 141º estabelecia a obrigatoriedade de redução a escrito do contrato de trabalho a termo.

Da circunstância de a contratação a termo revestir necessariamente a forma escrita, naquilo que, quer a Doutrina, quer a Jurisprudência, consideram como uma formalidade *ad substantiam*, não decorrem os efeitos que o Apelante associa ao clausulado sobre horário de trabalho.

As menções que, necessariamente, devem revestir a forma escrita não abrangem o horário de trabalho. Mas abrangem o período normal de trabalho (Artº 141º/1-c) do CT), sem que, contudo, a lei lhes associe as consequências

que associa à violação do disposto nas alíneas a), d), e) e f) do Artº 141º/1 (Artº 147º/1-c)). Donde se conclui que esta não é uma formalidade *ad substantiam*.

Parece-nos, contudo, que não é essa a questão relevante para apreciação aqui suscitada.

Na verdade, as partes contratantes clausularam, com recurso à forma escrita, um certo período normal de trabalho e um certo horário.

Decorre do Artº 394º/1 que é inadmissível a prova por testemunhas, se tiver por objeto quaisquer convenções contrárias ou adicionais ao conteúdo de documento autêntico ou dos documentos particulares mencionados nos Artº 373º a 379º, quer as convenções sejam anteriores à formação do documento ou contemporâneas dele, quer sejam posteriores.

Ora, a matéria que enforma o ponto de facto nº 15 foi obtida com recurso a prova testemunhal, conforme emerge da fundamentação exarada na sentença. Nomeadamente com recurso aos depoimentos proferidos por GG, DD, EE e FF (pg. 22 e 23 da sentença)¹.

Assim, tendo as partes convencionado, por escrito, quer o período normal de trabalho, quer o horário a que se vincularam, sobre esta matéria não pode incidir prova testemunhal.

Contrapõe a Apelada com a admissibilidade de contrariar este entendimento desde que haja um princípio de prova.

A questão é, em geral, equacionada, quando em presença de negócios simulados.

Quer a doutrina, quer a jurisprudência dos tribunais superiores reconhecem que o objetivo da proibição consignada no Artº 394º é afastar os perigos que a admissibilidade da prova testemunhal poderia originar, porquanto, sempre que uma parte quisesse frustrar os efeitos do negócio, poderia socorrer-se desse tipo de prova para desmontar a simulação, obtendo, assim, por via de uma prova menos segura a ineficácia de um documento. Tem-se, pois, em vista, a defesa do conteúdo do documento contra os perigos da prova testemunhal.

Lebre de Freitas ensina que quando haja documento autêntico ou particular (*sticto sensu*), seja ele exigido pela lei, ou pelas partes, seja formado voluntariamente, não é admissível a prova por testemunhas de (outras) convenções que sejam contrárias ou adicionais ao seu conteúdo².

Porém, quer a doutrina, quer a jurisprudência dos tribunais superiores, vêm admitindo que a formulação legal não é absoluta.

Vaz Serra, em estudo publicado no BMJ 112, refletia que a regra, “se estabelecida com carácter absoluto, pode levar a resultados iníquos, dado que a inadmissibilidade da prova testemunhal pode sancionar soluções de injusto

enriquecimento de uma das partes à custa da outra ou qualquer outro desrespeito de convenções reais e efetivas que podem ser de grande interesse para uma das partes. A circunstância de terem podido as partes reduzir a escrito tais convenções não é bastante, pois podem ter-se absterido de o fazer por confiarem uma na outra ou por qualquer outra causa e ver-se depois uma delas impossibilitada de provar por testemunhas a convenção”. Afigurava-se-lhe, assim, razoável que “se permita a prova de testemunhas contra ou além do conteúdo do documento... quando essa prova seja acompanhada de circunstâncias que tornem verosímil a convenção que com ela se quer demonstrar” (193).

Na RLJ defendeu, que, à semelhança do que ocorre no direito italiano, é razoável “que a prova testemunhal seja admitida quando, em consequência das circunstâncias do caso concreto, for verosímil que a convenção tenha sido feita”, situação em que a prova testemunhal já não padece dos mesmos perigos pressupostos na proibição. Nesta hipótese, o tribunal, para considerar provada a convenção, não se apoiará apenas naquela, “mas também nas circunstâncias objetivas que tornam verosímil a convenção”, limitando-se a prova testemunhal a completar essa convicção acerca da simulação (RLJ, 103º, 13).

O STJ, em Ac. de 7/02/2017³, considerou:

- O n.º 1 do artigo 394.º do Código Civil veda a prova testemunhal para demonstração de convenções que contrariem ou ampliem o conteúdo de documentos autênticos ou particulares mencionados nos artigos 373.º a 379.º, independentemente da data dessas convenções.
- Muito embora tal tenha sido proposto nos trabalhos preparatórios do Código Civil, a letra da redação final do preceito não autoriza, ainda que por via indireta, o recurso à prova testemunhal e consequentemente (artigo 351.º CC) à prova por presunção judicial.
- Porém, a doutrina e a jurisprudência, inspiradas nos argumentos do Autor da 1.ª proposta (por sua vez seguindo os coevos Códigos Civis Italiano e Francês) e receando a rigidez do preceito, admitem que se utilize prova testemunhal desde que, a montante, surja um “princípio” (ou “começo”) de prova que crie uma convicção que as testemunhas podem sedimentar.
- Essa tese pode aceitar-se com três condições: o princípio de prova consistir num documento, com força e credibilidade; o documento não ser usado como facto base de presunção judicial; reconhecer-se que se trata de uma laboração da doutrina e da jurisprudência oportunamente arredada do “*jure constituto*” e, em consequência, a ser tida em consonância com os artigos 9.º e 10.º do Código Civil.
- A prova testemunhal será sempre, nestes casos, complementar (coadjuvante)

de um documento indiciário de “*fumus bonni juris*”

Pode, pois, concluir-se que é viável afastar uma interpretação puramente literal do Artº 394º.

Contudo, não se prescinde de um elemento de prova documental suficientemente forte para sustentar a prova testemunhal.

Sustenta a Apelada que as escalas de serviço juntas com a petição inicial submetida pelo Recorrente como documentos n.ºs 115 e 144, revelam que o mesmo sempre esteve afeto ao sexto dia de trabalho e ao regime de adaptabilidade por IRCT implementado pela Recorrida. Nesse sentido, as escalas de serviço constituem a prova documental em que se sedimenta a prova testemunhal que permitiu revelar que o Recorrente esteve afeto a um sexto dia de trabalho e a um regime de adaptabilidade do período normal de trabalho. Com efeito, os mencionados documentos demonstram que, pelo menos desde novembro de 2014, o Recorrente prestava trabalho aos sábados de forma rotativa e, quando tal ocorria, folgava num dia de segunda a sexta-feira da semana seguinte. Mais invoca o excerto da sentença onde se refere “*O Autor, ouvido em depoimento de parte, confessou a matéria que consta da Assentada proferida na sessão de julgamento do dia 03.12.2024, designadamente, que sempre trabalhou aos sábados (um a dois sábados por mês), desde que iniciou a prestação de trabalho para a Ré, a partir de setembro de 2014, a pedido da empregadora, e segundo uma escala rotativa elaborada pela empresa*”.

Não nos parece, contudo, que, quer as escalas, quer a assentada constituam prova capaz de sustentar a prova testemunhal. De um lado, o A. não confessou, conforme emerge da assentada, a existência de algum acordo; de outro, as escalas não têm força suficiente para ancorar a prova pessoal. Das escalas decorre tão-somente que o A. efetivamente trabalhou aos sábados. Mas delas não podemos retirar que o tivesse feito por acordo. Não traduzem, pois, qualquer princípio de prova que, como refere o STJ, equivale a prova indiciária. Ou, dito de outro modo, “o tal “princípio de prova” só poderia ser constituído por qualquer dos documentos a que se refere o n.º 1 do artigo 394.º que, se não unívocos, só poderão tornar-se completos se conjugados com a prova secundária (que, então, se concede ser testemunhal)”.

Ao que fica dito, acresce que, contrariamente ao decidido na sentença não se trata de aquilatar se a lei ou a convenção coletiva impõem a redução a escrito desta matéria. Trata-se de respeitar o princípio de prova vinculada emergente do direito probatório.

Discorda-se, pois, da Apelada, quando a mesma afirma que sobre este facto é admissível a prova testemunhal quanto ao acordo celebrado referente à implementação de um sexto dia de trabalho, de forma rotativa, conforme se

verificou.

E, assim, tendo, embora, por dispensáveis quaisquer outros considerandos a propósito do mais que vem invocado pelo Apelante a este propósito, sempre diremos que do dever de informação consignado no Artº 106º do CT/2009, dever que deve ser cumprido com recurso à forma escrita (Artº 107º) não decorre qualquer limitação de prova neste âmbito. A forma ali imposta reporta-se ao cumprimento desse dever, apenas. Quanto ao pretense regime de adaptabilidade, os factos não são aptos a que equacionemos a questão. Concluindo, sobre a matéria que enforma o ponto 15 não pode incidir prova testemunhal, pelo que consideramos não provada a mesma, eliminando-se tal ponto de facto do acervo em que se encontra.

FUNDAMENTOS DE FACTO:

Com relevância e interesse para a apreciação e decisão do mérito da causa resultaram provados os seguintes factos (organizados por ordem lógica e cronológica):

- 1) A Ré é uma sociedade anónima que se dedica à atividade de “compra, venda e distribuição de todas as viaturas automóveis, todos os motores, chassis, carroçarias, peças sobressalentes e acessórios diversos e, em geral, de todos os aparelhos de locomoção, objetos e máquinas que reportem à indústria automóvel; depósito, arranjo e reparação de veículos automóveis de qualquer natureza; exploração de todos os serviços referentes a viaturas automóveis de qualquer tipo, seja de transporte de particulares ou público, nomeadamente a locomoção e / ou aluguer de veículos de qualquer natureza, importação, distribuição e compra e venda de velocípedes, ciclomotores e motociclos. Atividades de intermediação de crédito. Prestação acessória da atividade de distribuição de seguros”, tudo conforme Certidão Permanente junta como documento 1 da contestação e cujo teor se dá por integralmente reproduzido, para os devidos efeitos legais
- 2) Em 22 de setembro de 2014, o Autor celebrou um contrato de trabalho a termo certo com a sociedade ITALIAN MOTOR VILLAGE, S.A. (cuja denominação foi posteriormente alterada para FCA Motor Village Portugal, S.A.), para exercício das funções inerentes à categoria profissional de Vendedor de Automóveis, conforme documento n.º 1 junto com a PI e cujo teor se dá por integralmente reproduzido – resposta ao artigo 2º da p.i. e artigos 2º e 3º da contestação.
- 3) Com efeitos a 01 de março de 2023, a Ré assumiu a posição de entidade patronal de todos os trabalhadores da FCA Motor Village Portugal, S.A., onde se incluía o Autor, o que sucedeu por via de uma operação de trespasse – resposta aos artigos 3º e 5º da p.i. e artigo 10º da contestação.

- 4) A Ré assumiu a antiguidade, remuneração e categoria profissional do Autor – resposta aos artigos 7º da p.i. e 11º da contestação.
- 5) A título de remuneração, o Autor sempre auferiu um vencimento base, de valor igual ao da remuneração mensal mínima garantida (vide cláusula 4.ª do Contrato de Trabalho junto como doc n.º 1 da p.i.) – resposta ao artigo 13º da p.i...
- 6) Ao Autor sempre foi também paga uma prestação variável, a título de comissões, de acordo com uma tabela de comissões (percentagem) estabelecida pela Ré, indexado ao número de carros vendidos pelo Autor, novos e/ou usados, sendo o valor apurado mensalmente e pago no mês subsequente (vide cláusula 4.ª do Contrato de Trabalho junto como doc n.º 1 da p.i.) – resposta ao artigo 13º da p.i..
- 7) O valor variável das comissões sempre foi pago ao Autor 14 vezes por ano, incluindo no subsídio de férias e no subsídio de Natal, pago conjuntamente com o salário fixo base, sendo que nos referidos subsídios era apurada a média das comissões de acordo com os últimos 12 meses – resposta ao artigo 15º da p.i..
- 8) Na cláusula 3ª do contrato de trabalho ficou consignado o seguinte: “O horário de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira entre as 9h00 – 13h00 / 14h30 – 18h30.” – resposta ao artigo 18º da p.i..
- 9) Desde o início da execução do contrato de trabalho que os estabelecimentos/stands a que o Autor esteve alocado para prestar a sua atividade de Vendedor estavam abertos de segunda-feira a sábado e, ocasionalmente, ao domingo – resposta aos artigos 21º da p.i. e 16º da contestação.
- 10) Todos os vendedores de automóveis da Ré prestam trabalho de segunda a sexta-feira e, de forma rotativa, aos sábados – respostas aos artigos 22º da p.i. e 15º da contestação.
- 11) Os vendedores de automóveis da Ré prestam trabalho, ocasionalmente, também aos domingos – respostas aos artigos 22º da p.i. e 15º da contestação.
- 12) Ao sábado, os estabelecimentos/stands da Ré estão abertos entre as 10h e as 18h ou entre as 9h30m e as 18h, com pausa durante uma hora para refeição – resposta aos artigos 22º e 23º da p.i..
- 13) Quando abertos ao domingo, os estabelecimentos/stands da Ré praticam o mesmo horário de sábado – resposta ao artigo 25º da p.i..
- 14) Desde o início da execução do contrato de trabalho que o Autor, considerando o horário de funcionamento dos estabelecimentos/stands a que esteve alocado, presta trabalho de segunda a sexta-feira e aos sábados, sendo aos sábados de forma rotativa, quando escalado e, ocasionalmente, aos

domingos – respostas aos artigos 21º e 22º da p.i. e 15º e 31º da contestação.

15) *Eliminado.*

16) A prestação de trabalho ao sábado determina que o Autor goze o dia de descanso no domingo imediatamente a seguir e outro dia de descanso em dia útil correspondente a segunda ou sexta-feira – facto que resultou provado da instrução da causa, por referência ao artigo 15º da contestação

17) O Autor trabalhou nos dias a seguir indicados, correspondentes a sábado, no horário de funcionamento dos estabelecimentos/stands da Ré:

18) O Autor trabalhou nos dias a seguir indicados, correspondentes a domingo:

19) A partir do ano de 2015, a Ré liquidou ao Autor a prestação de trabalho aos sábados e domingos, o que fez sob a designação de trabalho suplementar – cfr. artigo 38º da p.i..

20) A partir do mês de fevereiro de 2022 e até outubro de 2023 (por referência ao último recibo junto aos autos com a petição inicial), nos recibos de vencimento do Autor passou a constar uma rubrica denominada “Trabalho Suplementar” – cfr. artigo 38º da p.i..

21) Tal rubrica e respetivos valores, documentados nos recibos de vencimento a partir de fevereiro de 2022, correspondem a sábados e domingos trabalhados pelo Autor a partir de janeiro de 2022 – cfr. artigo 38º da p.i..

22) Entre fevereiro de 2022 e outubro de 2023, a Ré pagou ao Autor a título de trabalho prestado ao sábado e aos domingos a quantia global de € 1.084,75 (mil e oitenta e quatro euros e setenta e cinco cêntimos) – facto que resulta da discussão da causa (vide recibos de vencimento juntos com a p.i.).

23) A Ré calculou a remuneração do trabalho suplementar que pagou ao Autor com base na retribuição base mensal, sem integrar o valor das comissões auferidas pelo mesmo – resposta ao artigo 39º da p.i..

24) O Autor auferiu as seguintes quantias a título de salário mensal base e comissões de vendas:

- 25) Com o processamento do salário do mês de agosto de 2023, a Ré liquidou ao Autor a quantia de € 3.458,40, a título de “acerto sábados anos anteriores” – resposta ao artigo 190º da contestação.
- 26) Para o efeito, a Ré contabilizou 131 sábados trabalhados no período entre janeiro de 2015 e dezembro de 2021 – cfr. doc. nº 2 da p.i. (que não foi impugnado) e artigo 189º da contestação.
- 27) A Ré justificou o pagamento referido em 25) ao abrigo da cláusula 52ª, nº 3 do Contrato Coletivo de Trabalho, integrando o pagamento que realizou na prestação de trabalho num 6º dia de laboração – cfr. doc. nº 3 da p.i. (que não foi impugnado) e artigo 191º da contestação.
- 28) Com o processamento do salário do mês de novembro de 2023, a Ré liquidou ao Autor a quantia de € 909,00 (novecentos e nove euros), a título de “acerto domingos anos anteriores” – resposta ao artigo 192º da contestação.
- 29) A Ré decidiu conceder ao Autor (e aos demais trabalhadores com a categoria profissional de vendedor de automóveis) combustível para uso profissional – resposta aos artigos 49º da p.i. e 212º da contestação.
- 30) Para o efeito, a Ré apresentou ao Autor um documento datado de 02.01.2023, para ser assinado pelo mesmo, onde fez consignar o seguinte: “Informamos que para a função de Vendedor é atribuída uma viatura de serviço e combustível (até ao máximo de 100 litros/mês não transitável entre meses) disponibilizados para uso profissional pela Stellantis & You Portugal SA e constituem única e exclusivamente instrumentos de trabalho, que deverão ser restituídos à Stellantis & You Portugal SA sempre que esta os solicite e, designadamente, aquando da cessação, por qualquer título, do contrato de trabalho.
- O colaborador expressamente reconhece que os instrumentos de trabalho são propriedade da Stellantis & You Portugal SA, atribuídos para o desempenho das funções profissionais e não configuram qualquer retribuição em espécie, ou direito adquirido, podendo justificadamente ser revistos e/ou retirados pela Stellantis & You Portugal.
- O plafond de combustível atribuído destina-se exclusivamente a ser utilizado no veículo de serviço que lhe está atribuído e inclui desde já o pagamento das deslocações profissionais efetuadas (exclui a aplicação de qualquer outro sistema de pagamento).
- Não poderá ser consumido nos períodos destinados a férias.
- À entrada em vigor desta norma, deverá apresentar o pedido através de requisição para abastecimento na bomba interna, validada pela respetiva hierarquia, identificando a matrícula do veículo e os respetivos litros.
- Casos excecionais a esta norma deverão ser expostos e validados previamente

pela hierarquia e apresentados para reembolso através de WorkFlow.” – respostas aos artigos 53º da p.i. e 212º e 213º da contestação.

31) Com data de 07.11.2023, o Autor assinou o documento que lhe foi apresentado pela Ré, o que fez apondo a seguinte menção: “Tomei conhecimento e por isso vou assinar. A minha assinatura aposta no presente, não representa qualquer reconhecimento que a viatura automóvel a mim atribuída não corresponda a retribuição em espécie!” – resposta ao artigo 54º da p.i..

32) Na sequência da referida nota aposta pelo Autor, a Ré não autorizou que o Autor abastecesse a viatura com o combustível, o que sucedeu, pelo menos, até à data da propositura da presente ação – resposta ao artigo 55º da p.i..

33) Em data não concretamente apurada, após a propositura da ação, a Ré autorizou que o Autor abastecesse a viatura com o combustível – facto que resultou da discussão da causa.

O DIREITO:

Prosseguiremos no âmbito da apelação interposta pelo A., analisando a 2ª questão supra elencada - O trabalho prestado ao sábado é trabalho suplementar prestado em dia de descanso complementar?

A questão prende-se com a apreciação que, na sentença, foi efetuada sob a epígrafe “Do trabalho suplementar versus trabalho prestado em 6º dia”.

Ponderou-se ali:

“Na presente ação o Autor sustenta que, nos termos do contrato celebrado com a empregadora, obrigou-se a prestar trabalho por um período de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira.

Por isso, na tese do Autor, todo o trabalho que prestou em dias correspondentes a sábado ou domingo configura a prestação de trabalho suplementar, que a Ré deve remunerar como tal, com os devidos acréscimos.

A Ré, por seu turno, defende que o horário de trabalho do Autor (e de todos os vendedores de automóveis ao seu serviço) foi fixado em termos médios, correspondendo a 40 horas semanais, de segunda a sábado, com folgas em outros dias da semana que não o sábado, sempre que a prestação de trabalho ocorresse ao sábado.

...

O que importa aferir é se o Autor – vendedor de veículos automóveis – acordou com a empregadora a laboração ao sábado, de molde a que a prestação de trabalho ao sábado possa ser considerada laboração em um 6.º dia ou se, pelo contrário, cada dia de trabalho ao sábado configura prestação de trabalho suplementar.

Na cláusula 3ª do contrato de trabalho do Autor ficou consignado o seguinte:

“O horário de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira entre as 9h00 – 13h00 / 14h30 – 18h30.”

Ressalta à evidência que o Autor não acordou por escrito a prestação de trabalho ao sábado, nem no contrato de trabalho é feita qualquer referência à média de 40 horas semanais.

Ressalta à evidência que no contrato de trabalho do Autor ficou consignado um horário de trabalho de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira.

Atendendo à letra do contrato, o período normal de trabalho do Autor não incluía claramente o sábado.

Sucede que, e salvo melhor entendimento, a Ré conseguiu demonstrar que o sábado, não obstante não ter sido contemplado na cláusula 3ª do contrato, integrava o período normal de trabalho do Autor, já que:

- desde o início da execução do contrato de trabalho que os estabelecimentos/stands a que o Autor esteve alocado para prestar a sua atividade de Vendedor estavam abertos de segunda-feira a sábado e, ocasionalmente, ao domingo;*
- todos os vendedores de automóveis da Ré prestam trabalho de segunda a sexta-feira e, de forma rotativa, aos sábados;*
- desde o início da execução do contrato de trabalho que o Autor, considerando o horário de funcionamento dos estabelecimentos/stands a que esteve alocado, presta trabalho de segunda a sexta-feira e aos sábados, sendo aos sábados de forma rotativa, quando escalado;*
- desde o início do contrato que o Autor acordou com a empregadora a prestação de trabalho também aos sábados.*

Neste contexto, o trabalho ao sábado foi desde logo equacionado e objeto de acordo (não escrito) entre as partes. As partes acordaram na inclusão do sábado no período normal de trabalho do Autor, em sistema rotativo, não constituindo o sábado, sempre, o seu dia de descanso complementar semanal. Olhando para o modo como as partes acordaram e executaram o contrato no que se refere ao período normal de trabalho, o sábado nunca surgiu como dia de trabalho ocasional, fora do horário de trabalho, em que a empregadora tivesse que fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador (condições que justificam o trabalho suplementar – cfr. artigos 226º, nº 1 e 227º, nº 1 do CT e cláusulas 55ª, nº 1 e 56ª, nº 1 do CCT).

O Autor (e os demais vendedores de automóveis) sempre trabalhou ao sábado, de forma rotativa, por acordo com a empregadora.

Assim, o sábado integra efetivamente o período normal de trabalho do Autor, pelo que, ao abrigo da cláusula 52ª do CCT, deve ser entendido que Autor e Ré acordaram na prestação de trabalho em um 6º dia”.

Subjacente a este modo de ver as coisas, a irrelevância dada ao acordo firmado em sede de contrato individual de trabalho acerca da matéria que nos ocupou na análise da questão anterior.

Em causa, também, a interpretação que a sentença fez do clausulado no CCT celebrado entre a ACAP e a SINDEL, cuja última revisão global foi publicado no BTE n.º 37, em 8/10/2010. Muito concretamente:

Cláusula 52.^a

Período normal de trabalho

1 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina -se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana e 39 horas para trabalhadores administrativos, tendo os trabalhadores direito a dois dias de descanso, contínuos ou descontínuos.

3 — Por acordo entre empresa e trabalhadores, a laboração semanal poderá incluir um 6.º dia, sendo, nesse caso, esse 6.º dia remunerado com um acréscimo de 2 % e de 5 % sobre o respetivo nível, se laborar, meio-dia ou dia completo, respetivamente, sem prejuízo do direito aos descansos semanais previstos na presente convenção.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às empresas do subsector da montagem ou às empresas funcionalmente a ele ligadas.

5 — O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias.

6 — Há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

7 — Sem prejuízo de outros acordos entre empregador e trabalhadores, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

8 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos, nem à laboração em regime de banco de horas.

Ocorre, porém, que o clausulado em referência embate diretamente com o acordo firmado entre as partes, acordo que, dada a transmissão da empresa, deve ser cumprido pontualmente conforme impõe o Artº 406º/1 do CC. E

acordo que é contrário ao procedimento adotado no seio da empresa. Ou seja, nada obstará à aplicabilidade do IRC, não fora a existência de acordo em contrário.

Afigura-se-nos, pois, dever reconhecer que a razão está do lado do Apelante e, nessa medida, que todo o trabalho que prestou em dias correspondentes a sábado (ou domingo⁴) configura a prestação de trabalho suplementar, que a Ré deve remunerar como tal, com os devidos acréscimos.

Remuneração cujo cálculo deve incluir o valor das comissões auferidas pelo A. em 15 meses por ano, conforme também reconheceu a sentença (ainda que por referência ao nº 6 da Clª 52ª que considerou aplicável).

Para o efeito ponderou-se na sentença:

“Conforme decorre do nº 2 do artigo 258º do CT, para integrarem o conceito de retribuição, as atribuições patrimoniais de carácter variável, para além de constituírem a contrapartida do trabalho, devem ser auferidas regular e periodicamente.

Quer isto dizer que estão desde logo excluídas do conceito de retribuição aquelas prestações cuja causa determinante não seja a prestação da atividade pelo trabalhador, ou a sua disponibilidade para o trabalho, mas tenham uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade para este.

A prova de que determinada prestação não integra o conceito legal de retribuição pertence ao empregador, beneficiando o trabalhador da presunção legal de que qualquer prestação que lhe é paga pelo empregador constitui retribuição (cfr. artigo 258º, nº 3 do CT).

A Ré, citando alguns acórdãos que versam sobre o cálculo do trabalho suplementar, sustenta que os valores recebidos pelo Autor a título de comissões não devem ser atendidos, levando-se apenas em consideração a retribuição base mensal.

Sucedendo que, podendo a retribuição ser mista (parte certa + parte variável), se a parte certa é a que é calculada em função do tempo de trabalho, a parte variável, à contrário sensu do nº 2 do artigo 261º do CT, é a que não é calculada em função do tempo, mas de outros fatores, como, por exemplo no caso das comissões, o número de vendas efetuadas.

No caso do Autor, as comissões integram o conceito de retribuição por se tratarem de uma prestação complementar expressamente convencionada no contrato de trabalho e paga com carácter de regularidade e periodicidade. Serão as comissões relevantes para o cálculo do trabalho prestado ao sábado e para o cálculo do trabalho suplementar prestado ao domingo ?

Analisemos as normas aplicáveis do CCT.

A) Quanto ao trabalho prestado ao sábado

Para efeitos remuneratórios, o nº 3 da cláusula 52ª dispõe que:

“Por acordo entre empresa e trabalhadores, a laboração semanal poderá incluir um 6.º dia, sendo, nesse caso, esse 6.º dia remunerado com um acréscimo de 2 % e de 5 % sobre o respetivo nível, se laborar, meio-dia ou dia completo, respetivamente, sem prejuízo do direito aos descansos semanais previstos na presente convenção.”

B) Quanto ao trabalho prestado ao domingo

Para efeitos remuneratórios, o nº 1 da cláusula 87ª dispõe que:

“1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela 1.ª hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.”

No confronto das duas cláusulas, a cláusula 57ª indica como valor de referência a remuneração do “respetivo nível”, parecendo significar que o cálculo se faz apenas sobre a retribuição base mensal certa, enquanto a cláusula 87ª faz apelo ao conceito de retribuição, este mais abrangente, nele se incluindo necessariamente todas as prestações regulares e periódicas a que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho, como é o caso das comissões.

Contudo, a cláusula 85ª do CCT resolve a dúvida que acima expressámos.

Preceitua a referida cláusula, sob a epígrafe “Situações especiais” que:

“1 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

2 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.”

Assim e a nosso ver, por aplicação do disposto no nº 2 da cláusula 85ª do CCT, a remuneração devida por prestação de trabalho ao sábado, por prestação de trabalho suplementar e a referente a descanso compensatório remunerado tem que contemplar o valor das comissões.”

Exceção feita à referência à Clª 52ª, que, pelo que acima ficou explicado não tem aplicação no caso concreto, o demais que se afirmou na sentença, muito concretamente as conclusões que extrai para aplicação da Clª 87ª, merecem a nossa concordância. Ou seja, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos ali especificados, retribuição horária para cujo cômputo concorrem todas as prestações regulares e periódicas conforme ali afirmado⁵. Entre tais prestações, as comissões (pontos de facto

6, 7 e 24).

Os considerandos expendidos na sentença a propósito do descanso compensatório remunerado aplicam-se aqui, *mutatis mutandis*.

O A. reclama da R. o valor total de 55.604,16€ correspondente ao total sábados, domingos e descanso complementar referente aos domingos, deduzido o valor de 5.626,98€, já pago pela R., totalizando o valor de 49.977,18€ a favor do A.

O número de dias trabalhado foi reconhecido na sentença e não vem posto em causa.

O trabalho prestado aos domingos foi ali reconhecido como tal sem objeção de alguma das partes.

Os cálculos efetuados pelo A. na sua petição não foram reconhecidos na medida em que se declarou aplicável a remuneração decorrente da Cl^a 52^a, o que aqui não subscrevemos.

Assim, reconhecido que foi já o débito de 5.140,64€ (pelo trabalho aos domingos e descanso compensatório respetivo), resta a diferença reclamada - 44.836,54€.

Com o que não subiste o decisório constante de a)i. e b).

Ficam prejudicados quaisquer outros considerandos sobre o mais que vem alegado pelo Apelante, designadamente quanto à interpretação da Cl^a 52^a.

*

E chegamos à apelação interposta pela R., da qual extraímos para decisão a seguinte questão: o acréscimo pelo trabalho aos sábados e domingos deve ser calculado apenas por reporte à retribuição fixa dos trabalhadores?

A Apelante R. não se conforma com a decisão na parte em que ali se entende que a base de cálculo dos 2% e 5% deve ser a remuneração fixa do trabalhador, bem como comissões auferidas pelo trabalhador, defendendo que a mesma é contrária à norma convencional em vigor.

Contrapõe o Apelado que a expressão “nível” remuneratório inclui, por vontade das partes outorgantes, a retribuição fixa e a variável.

Considerou-se na sentença:

“...por aplicação do disposto no nº 2 da cláusula 85^a do CCT, a remuneração devida por prestação de trabalho ao sábado, por prestação de trabalho suplementar e a referente a descanso compensatório remunerado tem que contemplar o valor das comissões.”

Esta questão fica prejudicada pela solução que mereceram as questões colocadas pelo Apelante A., pois em causa está a interpretação que a sentença fez do clausulado no CCT celebrado entre a ACAP e a SINDEL, cuja última revisão global foi publicado no BTE n.º 37, em 8/10/2010. Concretamente no

que se clausulou, por um lado, sob o número 52 (que, conforme acima dito não tem aplicação no caso concreto por existir acordo em contrário), e, por outro, sob o número 85 (que considerámos ser o aplicável).

<>

As custas da apelação interposta pela R. ficam a seu cargo, dado ter ficado vencida, o mesmo ocorrendo, e pela mesma razão, com as custas devidas pela apelação interposta pelo A. (Artº 527º do CPC).

*

*

Em conformidade com o exposto, acorda-se em julgar:

1. A apelação interposta pela R. improcedente

Custas pela R.

2. A apelação interposta pelo A. procedente, alterando-se, em conformidade, o acervo fático conforme sobredito e os segmentos decisórios a)i. e b) nos seguintes termos:

- Condena-se a R. a pagar ao A. a quantia de quarenta e quatro mil oitocentos e trinta e seis euros e cinquenta e quatro cêntimos (44.836,54€) a título de trabalho prestado ao sábado e respetivo descanso compensatório remunerado;

- Condena-se a Ré no pagamento do trabalho prestado ao sábado, ao domingo e no descanso compensatório remunerado, nos termos definidos neste acórdão, a partir de janeiro de 2024, sem prejuízo de eventuais alterações legislativas ou convencionais aplicáveis.

Custas pela R.

Notifique.

Lisboa, 18/12/2025

Manuela Fialho

Carmencita Quadrado

Alves Duarte

1. A referência que, na fundamentação se faz às Atas das reuniões realizadas em 14.07.2023 e 17.07.2023, que o Autor juntou (doc. nº 2) não se reporta à matéria do acordo.

2. Ana Prata e Outros, Código Civil Anotado, Vol. I, Almedina, 479

3. Proc.º 3071/13.6TJVNf. Nesta senda também o STJ, em Ac. datados de 17/06/2003, 17/04/2007 e 21/05/2009, acolhe uma tal doutrina (Refª 03A1565, 07ª702 e 08B1466, respetivamente, in www.dgsi.pt).

4. Este já reconhecido como tal na sentença

5. Veja-se a este propósito a Doutrina e Jurisprudência citadas pelo Ministério

Público no seu parecer. Dali decorre que, desde que convencionadas no contrato ou prestadas com regularidade e periodicidade, a respetiva remuneração deve considerar-se retribuição