

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 3678/24.6T8FNC.L1-4

Relator: SÉRGIO ALMEIDA
Sessão: 14 Janeiro 2026
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: IMPROCEDENTE

INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

PRINCÍPIO DA NÃO RETROACTIVIDADE DA LEI

REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

DIUTURNIDADES

Sumário

- I. Nos termos do disposto no art.º 478, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho, que consagra o princípio da não retroatividade dos instrumentos de regulamentação coletiva, é proibida a atribuição de eficácia retroativa a qualquer cláusula de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, só podendo os IRCTs dispor para o futuro, não podendo conformar ex tunc as situações jurídicas que se desenvolveram em período anterior à sua entrada em vigor.
- II. Ressalva-se a retrospectividade (quase-retroatividade ou retroatividade imprópria, quanto a efeitos jurídicos), em que há a aplicação imediata de uma fonte às situações de facto iniciadas no passado que ainda perduram no presente, mas só quanto às cláusulas sobre retribuição em sentido estrito e respectivos complementos de natureza retributiva ou meramente remuneratória, excluindo-se outro tipo de cláusulas, como as que respeitam a categorias profissionais ou sanções pecuniárias ou concernentes a efeitos pecuniários associados.
- III. Discutindo-se o eventual direito a diuturnidades que passa necessariamente pela requalificação retroativa da trabalhadora à luz da aplicabilidade de um 2.º IRCT, tal vai além do mero pagamento de retribuições e da sua simples aplicação retrospectiva, pressupondo uma aplicação retroativa fora do âmbito da exceção prevista no art.º 478, nº 1, al. c), do

Código de Trabalho, e que, de todo o modo, não foi sequer equacionada no referido Contrato Coletivo de Trabalho.

Texto Integral

Acordam os juízes no Tribunal da Relação de Lisboa.

I.

A) Autora (A.) e recorrente: AA

Ré (designada por também por R.): ITX Portugal - Confecções, S.A.

A A. alegou que presta a sua atividade para a ré. Esta declarou que apenas a partir de 2022 aplicou a CCT entre a ACIF - CCIM e o SITAM. Sucede que a Autora é associada do SITAM e em 05.11.2007 tinha a categoria de operadora de 1ª, quando a designação correcta seria de vendedora de loja 1ª. Assim, é-lhe devida a 1ª diuturnidade em Novembro de 2010, a 2ª em Novembro de 2013, a 3ª em Novembro de 2016, a 4ª em Novembro de 2019 e a 5ª em Novembro de 2022.

Com estes fundamentos pede a condenação da Ré a reconhecer o seu direito da A.) ao abono da prestação retributiva diuturnidade; a pagar à Autora, de créditos laborais a título de diuturnidades vencidas, a importância de € 7.540,13, acrescida do valor das que, entretanto, se vencerem; nos juros legais de mora, à taxa de 4%, contados desde a data do vencimento de cada crédito.

*

Não havendo acordo, a ré contestou, descrevendo o que entende serem as condições laborais da Autora e respectiva progressão. Desde 2006 foi aplicada a CCT celebrada com a APED e FEPCES, tendo a A. alcançado o topo da respectiva progressão profissional em 01.03.2004, com a categoria de operadora especializada. Em 2021, quando a sociedade foi incorporada na Ré, passou a ser aplicado o CCT entre a ACIF e o SITAM, tendo a Autora sido reenquadrada de acordo com o novo contrato colectivo, passando a vendedora de loja de 1ª classe, com efeitos a junho de 2022. Deste modo, a Autora peticiona o pagamento de diuturnidades previstas numa convenção que não lhe era aplicável, o que não é possível. Subsidiariamente, defende que o valor efectivamente auferido e pago à A. desde Junho de 2022 assegura integralmente os montantes alegadamente devidos a título de diuturnidades, em termos que enuncia.

*

Saneados os autos e efetuado depois o julgamento, o Tribunal julgou a ação improcedente e absolveu a ré do pedido.

*

Inconformada, a A. recorreu, tendo formulado as seguintes conclusões:

A) O princípio do "*favor laboratoris*" desempenha uma função de "*prius*" relativamente a todo o esforço interpretativo, no sentido de obrigar o intérprete-aplicador do Direito a reconduzir a solução do caso concreto à melhor solução para o trabalhador.

B) Em 1 de junho de 2022 começou a aplicar-se às relações de trabalho entre A. e R. o CCT para o setor de Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, celebrado entre a ACIF- CCIM, a ACS e o sindicato SITAM.

C) A antiguidade da A. na R. reporta-se a 14 de maio de 2002, e desde o mês de novembro de 2007 encontra-se em categoria profissional sem acesso obrigatório ou automático.

D) As diuturnidades são uma prestação de natureza retributiva, prevista na Cláusula 28.^a do CCT identificado, a que a Trabalhadora tem direito com fundamento na antiguidade.

E) Nada autoriza que se ficcione o início da contagem do tempo de serviço, para o efeito do vencimento do direito a diuturnidades, em data distinta da que resulta da execução do contrato de trabalho, vg. fazendo-a coincidir com a submissão do mesmo a um determinado instrumento de regulamentação coletiva.

F) A A. pede a aplicação da Cláusula 28.^a do CCT da ACIF, no trecho "... 10% da retribuição prevista para a sua categoria profissional na tabela salarial (Anexo III), por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou automático, até ao limite de 5 diuturnidades ...", a partir da data de 1 de junho de 2022 e sem qualquer pagamento retroativo.

G) O pedido da A. reconhece uma relação laboral pré-existente.

H) O IRCT não pode conferir eficácia retroativa a cláusulas que não sejam de natureza pecuniária, mas tal imposição apenas abrange a retroatividade *strictu sensu*, não postergando a possibilidade da eficácia retrospectiva, ou seja, de a convenção ser imediatamente aplicável às situações jurídicas pré-existentes.

I) Nada obsta à aplicação de um instrumento de regulamentação coletiva a situações futuras com origem em factos passados.

J) Na retrospectividade (ou quase retroatividade, ou retroatividade imprópria) "o que existe é a aplicação imediata de uma fonte (...) do direito do trabalho (...) a situações de facto iniciadas no passado mas que ainda perduram no presente".

K) Quando o CCT da ACIF passou a se aplicar ao contrato de trabalho em vigor entre as partes, incidiu sobre uma relação jurídica duradoura que continuou a produzir efeitos após a sua aplicação, mas que tinha já uma

concreta configuração em termos de antiguidade da Trabalhadora na sua particular posição profissional, pelo que é perante esta concreta configuração que haverá de se aferir se se mostram preenchidos os pressupostos de aplicação da respectiva Cláusula 28.^a.

L) Ao julgar de outro modo, a sentença posta em crise violou o princípio do favor laboratoris e o princípio da proteção da antiguidade, o artigo 12.º do Código Civil, os arts. 262.º, n.º 2, al. b), e 478.º, n.º 1, al. c), ambos do Cód. Trabalho, a Cláusula 28.^a do CCT para o setor de Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, celebrado entre a ACIF-CCIM, a ACS e o sindicato SITAM, bem como o art.º 7.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho. E, ainda, fez uma interpretação desajustada e ilógica do princípio da não retroatividade dos instrumentos de regulamentação coletiva.

M) Devendo por isso ser revogada, julgando-se o pedido da Autora totalmente procedente, por provado.

Remata pedindo que seja dado provimento ao recurso.

*

A R. contra-alegou, pedindo a improcedência do recurso e concluindo:

(A) Tendo em conta a matéria de facto provada, nenhuma censura merece a Doutra Sentença recorrida, atenta a cuidada, pormenorizada, profunda e objetiva análise em relação à interpretação e aplicação do Direito a essa matéria.

(B) À exígua fundamentação vertida na petição inicial, vem agora a Recorrente acrescentar novos argumentos que passam, no essencial, pela invocação do princípio *favor laboratoris* como base de um inovador e inaudito conceito de retrospetividade respeitante à aplicação do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) subscrito pela ACIF e pelo SITAM.

(C) Contudo, como é patente e manifesto, jamais o princípio invocado poderia ter efeito interpretativo defendido pela Recorrente, muito menos para o pretendido efeito de adulteração do conceito de retrospetividade, cuja invocação, como o devido respeito, constitui um manifesto equívoco.

(D) Para compreensão dos normativos em causa e da respetiva aplicação temporal, os dados a considerar são os seguintes:

a) Até 31 de maio de 2022, à relação laboral entre a Recorrida e Recorrente foi aplicado o CCT APED – FEPCEs (cfr. resulta do facto provado n.º 5);

b) À luz dessa convenção, à Recorrente deteve as categorias profissionais de “Operadora” e “Operadora Especializada” (cfr. factos provados n.ºs 8 e 9);

c) A partir de 1 de junho de 2022, passou a aplicar-se à Recorrente o CCT ACIF – SITAM (cfr. facto provado n.º 6);

d) Por efeito dessa aplicação, a Recorrente passou a ter, a partir dessa mesma

data (1 de junho de 2022), a categoria profissional de “Vendedora de loja de 1.ª classe” (facto provado n.º 10).

(E) Ora, a norma que confere o direito às diuturnidades peticionadas (cl. 28ª do CCT ACIF- SITAM) estabelece que “Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 10% da retribuição prevista para a sua categoria profissional na tabela salarial (Anexo III), por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou automático, até ao limite de 5 diuturnidades em toda a carreira profissional.”.

(F) Ou seja, a atribuição de uma diuturnidade requer a permanência na mesma categoria sem acesso obrigatório ou automático, prevista no CCT ACIF-SITAM, pelo período de 3 anos, o que, atendendo os factos provados, claramente não verifica.

(G) Como é evidente, a retrospectividade, enquanto conceito operativo de aplicação de normas no tempo, permite que o legislador/intérprete releve situações jurídicas continuadas, o que é totalmente distinto da modificação de factos passados, que jamais se pode admitir.

(H) Por outro lado, a jurisprudência referenciada no recurso sob resposta, que em nada coincide com a sustentação elaborada, nem com o factualismo da presente ação.

(I) Na prática, e aqui reside a pedra-de-toque da presente ação, durante período compreendido entre a sua admissão e 31 de maio de 2022, pretende a Recorrente beneficiar da aplicação de dois contratos coletivos de trabalho.

(J) Como já mencionado nos autos, esta possibilidade de aplicação de dois contratos coletivos de trabalho por referência ao mesmo período temporal é recusada, *una voce*, por toda a doutrina e jurisprudência relevante.

(K) Pelo que, e como parece evidente, o pretendido “vencimento” retroativo de todas as diuturnidades por aplicação sobreposta do CCT ACIF-SITAM, desde 2007, enquanto era aplicável à relação laboral em causa o CCT APED-FEPCES, consubstanciaria a violentação grave dos princípios gerais da contratação coletiva, e em particular, do equilíbrio contratual que as partes subscritoras das respetivas convenções visaram e pretenderam, em cada momento, alcançar.

(L) Por tudo isto, jamais se poderá considerar uma contagem retroativa e ficcionada dos anos de permanência da mesma categoria de que a Recorrente se pretende fazer valer. Caso contrário, toda a relação laboral teria de ser reestruturada e reformulada, e todos créditos decorrentes da antiguidade retroativamente contabilizada teriam de ser reconhecidos, como se aquela convenção fosse aplicável desde o início da relação laboral.

(M) Em suma, não tendo a Recorrente completado os três anos necessários na mesma categoria profissional ao abrigo da vigência do CCT ACIF-SITAM, não

se encontram reunidos os requisitos de vencimentos de qualquer diuturnidade.

*

*

II. FUNDAMENTAÇÃO

Cumpra apreciar neste recurso – considerando que o seu objeto é definido pelas conclusões do recorrente, sem prejuízo das questões de conhecimento oficioso, e excetuando aquelas cuja decisão fique prejudicada pela decisão dada a outras -, se a autora tem direito a receber as diuturnidades que demanda face aos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho que invoca, designadamente o contrato coletivo de trabalho para o setor de empregados de escritório e comércio e serviços da Região Autónoma da Madeira, celebrado entre a ACIF-CCIM, Associação Comercial e Industrial do Funchal, Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS, Associação de Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por um lado, e o CITAM, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, por outro.

*

O Ministério Público emitiu parecer.

As partes não responderam.

Foram dispensados os vistos, por se tratar de questão de direito.

*

*

Factos assentes:

1. A Ré é uma sociedade anónima que se dedica à importação, produção, comercialização, exportação e à venda por grosso ou a retalho de roupa, confeções e artigos têxteis para adultos e crianças, incluindo lingerie, sapatos, acessórios, perfumes e relógios; à importação, produção, comercialização, exportação e a venda por grosso ou a retalho de produtos para o lar e escritório, artigos de decoração, artigos de livraria, papelaria, artigos de perfumaria e cosmética e acessórios, complementos para o lar; à importação, produção, comercialização e exportação e a venda por grosso ou a retalho de produtos alimentares, de bebidas e pequenas refeições, designadamente para consumo nos estabelecimentos da sociedade; ao comércio a retalho dos produtos e artigos identificados anteriormente, à distância ou online.

2. A Autora foi admitida ao serviço da “Italco – Moda Italiana, S.A.”, NIPC 502 608 285, em 14/05/2002, para trabalhar sob suas ordens, direção e fiscalização.

3. Esta sociedade foi incorporada, por fusão, na Ré ITX em 1 de junho de 2021, momento em que esta assumiu a posição contratual de Empregadora no

contexto do referido contrato de trabalho.

4. Tal fusão deu-se “... com o reconhecimento integral de todos os seus direitos e obrigações laborais”, sem “... qualquer efeito negativo”.

5. Na comunicação prestada à Trabalhadora para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 286.º do Código do Trabalho, consta a seguinte informação prestada pelo grupo Inditex (ITX):

«C. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS E SOCIAIS PARA OS TRABALHADORES E MEDIDAS PROJETADAS»

“Da fusão não resulta qualquer medida relativamente aos trabalhadores, designadamente cessação de contratos de trabalho, nem haverá qualquer consequência jurídica, económica ou social resultante por efeito da fusão, pelo que, as relações laborais até então mantidas contigo não serão, direta ou indiretamente, afetadas em razão da fusão, com exceção de que passa a ser a Zara Portugal a tua Entidade Empregadora. Não obstante o acima exposto, às relações de trabalho existentes entre a Italco e seus trabalhadores (onde te inclui) é aplicável o Contrato Coletivo de Trabalho (adiante apenas “CCT”) celebrado entre APED – Associação Portuguesa de Empresas e Distribuição e a FEPES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22, de 15 de junho de 2008 (doravante “CCT APED”). Sucede que, por via da fusão que aqui se visa operacionalizar, a Italco será incorporada na Zara Portugal, entidade na qual, enquanto membro das Associações de Comércio de Portugal, são aplicáveis os respetivos CCT`s do Comércio, nas diferentes áreas geográficas do país. Assim, nos termos do disposto no artigo 498.º do Código do Trabalho, em caso de transmissão de empresa, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente (aqui Italco, que aplica CCT APED) continua a ser aplicável, nos exatos moldes vigentes à data da fusão, ao adquirente (aqui Zara Portugal) durante 12 meses a contar da data da transmissão. Findo este período (ainda que tal não represente verdadeiramente um impacto nas respetivas relações laborais) haverá uma transição de CCT`s aplicáveis, i.e., deixará de ser aplicável o CCT APED, passando a ser a tua relação laboral regulada pelas CCT`s do Comércio (de acordo com a respetiva região geográfica onde se encontre a prestar a atividade), atualmente já aplicáveis aos trabalhadores da Zara Portugal (Adquirente) e às outras empresas do Grupo.”.

6. Em 1 de junho de 2022 começou a aplicar-se às relações de trabalho entre A. e R. o CCT para o setor de Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da RAM celebrado entre a ACIF-CCIM – Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS – Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM -

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM (JORAM, II Série, n.º 2, 2.º Supl., de 21 de janeiro de 1982; Revisão Global publicada no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de maio de 2005; Revisão Global publicada no JORAM, III Série, n.º 9, de 2 de maio de 2008; Revisão Global publicada no JORAM, III Série, n.º 2, 18 de janeiro de 2017).

7. A Autora é associada do SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, a quem foi atribuída a inscrição n.º 10697.

8. Aquando da sua admissão na Ré a Autora tinha a categoria de Operadora.

9. E a 01.03.2009 tinha a categoria de Operadora Especializada.

10. Na sequência da fusão e comunicação referida em 6. a Autora foi reenquadrada de acordo com o CCT aplicável como Vendedora de Loja de 1ª classe a partir de 1 de Junho de 2022.

*

*

De Direito

Pode-se esquematizar a situação, de modo a clarificá-la, nos seguintes termos: A Autora trabalhou para a Italco desde 2002 até que esta foi incorporada na ITX (do grupo Zara), por fusão, em 1 de junho de 2021 (factos provados 1 a 3). Antes da fusão, era aplicável à Autora o IRCT celebrado entre a APED e a FEPCES. A partir da fusão e a partir de 1 de junho de 2022, passou a ser aplicável o IRCT ACIF-CCIM/SITAM (cfr. facto provado – fp.- n.º 6).

A Autora, associada do SITAM (fp 7), era operadora especializada (anteriormente apenas operadora) e foi reenquadrada, a partir de 1 de junho de 2022, como vendedora de loja de 1ª classe (fp 8 e 9).

Com esta ação, a Autora pretende que lhe sejam pagos 7 540,13 € de diuturnidades vencidas acrescidas das vincendas e de juros de mora.

Para tal, invoca o princípio do *favor laboratoris* e esgrime que deverá ser-lhe aplicado o IRCT ACIF, por não estar em causa a *retroactividade strictu sensu*, mas sim a *eficácia retrospectiva*, ou seja, a possibilidade de a convenção ser imediatamente aplicável às situações jurídicas pré-existentes (cfr. a sua conclusão H.).

Para a ré, e tendo presente a cláusula 28 do CCT-ACIF¹, a retrospectividade permite que se tenham em conta situações jurídicas continuadas, o que não é o caso, em que estaríamos perante a modificação de factos passados. De outra sorte, a recorrente beneficiaria da aplicação de dois contratos coletivos de trabalho no período que medeia entre a sua admissão e 31 de maio de 2022, o que não é possível.

Descritas no essencial as posições das partes - aliás, meritoriamente preclaras, precisas e concisas - face aos termos da sentença, vejamos o que

esta, por sua vez, ponderou.

“Está em causa uma alteração da convenção coletiva, impondo-se aferir a partir de que momento se vence o direito a diuturnidades previsto nesta nova convenção a aplicar à relação laboral da autora”, refere. E depois de aludir ao princípio da não-retroatividade dos instrumentos de regulamentação coletiva (art.º 478, nº 1), alínea c) do Código do Trabalho) e ao princípio aplicável de que a lei só dispõe para o futuro nos termos do disposto no art.º 12 do Código Civil, considera que a salvaguarda da retroatividade em matéria salarial se delimita aqui pelo início da aplicação da nova convenção coletiva a 1 de junho de 2022, e que, com a alteração da convenção coletiva, a A. adquiriu um direito novo, precisamente o direito a diuturnidades. Há a salvaguarda da retroactividade em matéria salarial, delimitada porém pelo início da aplicação da nova convenção coletiva a 1 de junho de 2022. As diuturnidades dependem da verificação do pressuposto do tempo na categoria e do enquadramento convencional vigente nessa ocasião. Consequentemente, cinco diuturnidades calculadas desde 2010 não estão abrangidas pela Convenção Coletiva da ACIF que prevê a aquisição de tal direito. Pelo que entende que falta fundamento à pretensão da Autora.

Merecerão estes considerandos censura?

Vejamos.

O art.º 478, nº 1, alínea c), do Código do Trabalho, proíbe a atribuição de eficácia retroativa a qualquer cláusula de instrumento de regulamentação coletiva que não seja da natureza pecuniária.

Isto “significa que os efeitos dos instrumentos não se podem repercutir nas situações jurídicas que se desenvolveram em período anterior à sua entrada em vigor” (cfr. Luís Gonçalves da Silva - Código do Trabalho Anotado, 13ª edição, com outros autores, nota 5 ao artigo 478).

O mesmo autor, a propósito da distinção entre retrospectividade e retroatividade refere que, “na retrospectividade (quase-retroatividade ou retroatividade imprópria, inautêntica, parcial ou ainda quanto a efeitos jurídicos), o que existe é a aplicação imediata de uma fonte às situações de facto iniciadas no passado, mas que ainda perduram no presente. Ou seja, na retroatividade, a fonte tem efeitos sobre o passado - eficácia *ex tunc* -, enquanto na retrospectividade, uma fonte, não obstante, pretende vigorar para o futuro (eficácia *ex tunc*), afeta situações, direitos ou relações jurídicas desenvolvidas no passado mas ainda existentes”. E conclui que a alínea c) apenas abrange a retroatividade, “não postergando a possibilidade da eficácia retrospectiva” (op. cit., nota 6 ao referido artigo 478).

Também Rosário Palma Ramalho, in Tratado de Direito do Trabalho, parte III, Situações Laborais Coletivas, pág. 279 (ponto 173.4IV) refere que “O terceiro

limite negativo ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho tem a ver com a inclusão de cláusulas com fins retroativos, que são vedadas pelo artigo 478, nº 1, alínea c), excepto quanto às cláusulas com natureza pecuniária. O princípio geral nesta matéria é, pois, o princípio da não retroatividade dos instrumentos de regulamentação coletiva”. E adiante: “(...) Estes instrumentos só podem dispor para o futuro, devendo subtrair-se à vontade dos respectivos outorgantes a possibilidade de conformarem *ex tunc* o conteúdo de vínculos jurídicos que os ultrapassam. Numa palavra, esta regra constitui uma projeção do princípio jurídico geral em matéria de aplicação das leis no tempo, segundo o qual a lei apenas dispõe para o futuro (art.º 12, n.º 1, do Código Civil)”. E referindo-se à exceção a este princípio prevista para as cláusulas de natureza pecuniária, refere que é de interpretar restritivamente a redação da referida alínea c) do art.º 478, nº 1, considerando que “o que está aqui em causa são apenas as cláusulas de conteúdo retributivo (i. é, cláusulas sobre retribuição em sentido estrito e respectivos complementos de natureza retributiva ou meramente remuneratória), e não outras cláusulas que tenham também conteúdo ou efeitos pecuniários (por exemplo, cláusulas sobre categorias profissionais ou sobre sanções pecuniárias ou com efeitos pecuniários associados), uma vez que a norma consagra uma exceção a um princípio geral (no caso, o princípio da não-retroatividade dos atos normativos), impõe-se a sua interpretação restritiva”.

Ora, os factos apurados e os considerandos acima efetuados, permitem-nos chegar ao amago da questão.

Discute-se um complemento retributivo, uma prestação complementar ou acessória que visa recompensar o trabalhador em função da sua antiguidade (art.º 262/2/b, CT).

No caso, porém, não está apenas em causa o pagamento, mas também a categoria da trabalhadora, a qual era operadora especializada e passou a vendedora de loja de 1ª classe.

O reconhecimento do direito às diuturnidades passa necessariamente pela requalificação da trabalhadora à luz do 2º IRCT.

Ora, isto vai além do mero pagamento de retribuições. Não se trata, portanto, de uma mera aplicação retrospectiva, mas de uma eventual aplicação retroativa fora do âmbito da exceção prevista no art.º 478, nº 1, al. c), do Código de Trabalho.

Mas, mais, mesmo que estivesse – e não está – no âmbito da exceção, seria necessário que as partes do IRCT tivessem convencionado a sua aplicação retroativa neste âmbito. E nem sequer tal se verifica. Como nota o parecer da senhora Procuradora-Geral Adjunta, “Analisando o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ACIF-CCIM (...) e o SITAM (...), constata-se que

apenas a tabela salarial produz efeitos retroativos desde a data de 15 de setembro de 1981, não sendo feita referência a qualquer outra disposição ou cláusula do referido CCT”.

Diga-se ainda que a razão de ser desta exceção é de ordinário associada ao objetivo de “evitar ou minorar que o valor real deste género de cláusulas seja afetado pelo decurso do tempo, como acontece, por exemplo, no caso de negociações prolongadas com a desvalorização dos valores anteriormente acordados, sublinhando-se, por isso, o carácter correctivo da eficácia retroativa” (Gonçalves da Silva, Da Eficácia da Convenção Coletiva, vol. II, pág. 1642 e 1643; no mesmo sentido, Rosário Palma Ramalho, cfr. op. cit., 280).

Assim, a conclusão da decisão recorrida de que “na data em que a autora alega o vencimento do direito a diuturnidades contabilizadas e reclamadas a partir de 2022, mas quanto a cinco diuturnidades calculadas desde 2010, não lhe era aplicável a convenção coletiva da ACIF que prevê a aquisição de tal direito”, mostra-se correta, não merecendo a douda sentença qualquer censura.

*

Termos em que se julga improcedente o recurso e confirma a douda decisão posta em crise.

*

DECISÃO

Pelo exposto, o Tribunal julga o recurso improcedente e confirma a sentença recorrida.

Custas do recurso pela recorrente.

Lisboa, 14 de janeiro de 2026

Sérgio Almeida

Celina Nóbrega

Francisca Mendes

1. Cláusula 28ª que estipula que “Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 10% da retribuição prevista para a sua categoria profissional na tabela salarial (Anexo III), por cada 3 anos de permanência em categoria profissional, sem acesso obrigatório ou automático, até ao limite de 5 diuturnidades em toda a carreira profissional”.