

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 1059/23.8T8ALM.L1-4

Relator: CRISTINA MARTINS DA CRUZ

Sessão: 28 Janeiro 2026

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE

DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO DA IGUALDADE

DISCRIMINAÇÃO

IGUALDADE RETRIBUTIVA

INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

FILIAÇÃO

BOA FÉ NAS NEGOCIAÇÕES

Sumário

Sumário:

- I. A igualdade é inerente à própria ideia dos Direitos Humanos, e constitui um valor fundacional da União Europeia assumindo-se, também, como norma substantiva. Na vertente negativa, proíbe a discriminação, o arbítrio.
- II. São pressupostos de verificação de uma situação de discriminação (i) a identificação de um comparador, designado de fator discriminatório [que está na base da diferenciação desvantajosa], e (ii) a indicação daquele(s) relativamente ao(s) qual(is) tal tratamento foi menos favorável.
- III. Os fatores discriminatórios assentam numa categorização subjetiva, ligada ao sujeito ou ao grupo a que este pertence, em que se acolhe a filiação sindical.
- IV. Se num Acordo de princípio o empregador se obriga a não estabelecer, com terceiros, qualquer outro protocolo em condições mais favoráveis, tal dever não se reconduz apenas às parcelas retributivas.
- V. O pedido de declaração de violação da obrigação referida em III, formulado relativamente às condições retributivas, não pode deixar de ser apreciado em

face das regras gerais que permitem a afirmação da natureza retributiva de uma prestação, tal como constantes da lei ou do instrumento de regulamentação coletiva.

VI. Não se verifica discriminação salarial, entre as condições remuneratórias alcançadas num Acordo de princípio, celebrado com um sindicato vertical, aplicável à generalidade dos trabalhadores, e as acordadas com outra associação sindical [horizontal] relativamente a um abono, devido aos trabalhadores nesta sindicalizados, por exercerem funções numa determinada categoria e relativamente ao qual se reconhece no Acordo Coletivo de Trabalho aplicável ser pago pelo desempenho de funções de especial complexidade e não integrar o conceito de retribuição, ainda que restrita.

VII. Nas condições referidas, a tutela anti discriminatória não constitui mecanismo de extensão subjetiva dos instrumentos negociais de regulamentação coletiva.

VIII. A boa fé nas negociações impõe-se no próprio processo de negociação coletiva, dela emergindo deveres de informação e lealdade nas propostas, respostas e contrapropostas.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I. Relatório

1. Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias – STIR, com sede na Avenida Miguel Bombarda, 61 – R/c Dt. 1069-175 Lisboa, com o número de identificação de pessoa coletiva e contribuinte fiscal 515 399 515 (doravante abreviadamente designado “Autor”), veio intentar a presente ação de processo comum contra: IP – Infraestruturas de Portugal, S.A., pedindo que:

a) Seja reconhecido o incumprimento do ponto 3 do Acordo de Princípio celebrado pela Ré a 27 de janeiro de 2022, ao qual o Autor aderiu a 31 de maio de 2022;

b) Consequentemente, seja a Ré condenada a cumprir o ponto 3 do Acordo de Princípio de janeiro de 2022 garantindo, nos termos acordados, que não existem condições mais favoráveis do que aquelas que constam do referido Acordo, donde, aplicando aos trabalhadores filiados no Autor as mesmas condições previstas no Acordo de Princípio celebrado com a APROFER condenar-se a Ré na:

i) Atribuição de um acréscimo salarial de 85€/ mês referente aos meses de setembro de 2022 a dezembro de 2022, num total de 340,00€ por trabalhador

não beneficiado pelo Acordo de Princípio celebrado com a APROFER em setembro de 2022.

ii) Aumentar o vencimento mensal bruto, em concreto dos cerca 124 associados do STIR, em 72,86€ / mês, pago em 14 meses, a partir de 1 de janeiro de 2023, devendo ser esse o valor salarial atualizado a considerar para posterior discussão nas negociações de aumentos salariais para o ano de 2023.

c) Consequentemente, seja a Ré, nos termos do artigo 798.º do CC, condenada ao pagamento de indemnização em valor a liquidar em sede de execução de sentença.

Invocou que os trabalhadores da ré integram várias associações sindicais, entre as quais, o STIR (aqui Autor) e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário (doravante abreviadamente “APROFER”), sendo que o autor [artigo 3.º dos respetivos Estatutos] “... representa os trabalhadores da empresa Infraestruturas de Portugal, S.A. e suas participadas, qualquer que seja a natureza do seu vínculo contratual”, ao passo que o APROFER apenas representa os profissionais do comando e controlo ferroviário, dedicando-se à defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores que exerçam funções de operação, comando, controlo, informação, gestão de circulação e conservação da infraestrutura ferroviária, que laborem em Centros de Comando Operacionais (doravante abreviadamente designados “CCO”) na IP e no Posto de Comando Central (PCC) do Metro do Porto.

Em janeiro de 2022 foi celebrado um Acordo de Princípio [“Acordo de Princípio de janeiro de 2022”] que versava sobre a atualização salarial para o ano de 2022 e beneficiou transversalmente todos os trabalhadores da ré [e não apenas os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes] a que o próprio autor aderiu, em 31 de maio de 2022.

No ponto 3 do referido Acordo, a ré obrigou-se, também, “a não celebrar qualquer protocolo com estruturas sindicais não signatárias do presente acordo com condições mais favoráveis do que aquelas que constam do presente acordo.”

Sem embargo, em setembro de 2022 a ré celebrou com a APROFER um Acordo de Princípio do qual consta [alínea f) do ponto 1] a obrigação da ré em rever o abono por exercício de funções em postos de trabalho de especial complexidade no comando e controlo da circulação ferroviária (“Abono de CCO”), previsto na cláusula 51.ª do ACT [Acordo Coletivo de Trabalho celebrado a 27 de março de 2019 e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 22, de 15 de junho de 2019, entre a Ré e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, e outros, aplicável a todo o universo

de trabalhadores que a ele queiram aderir com exceção dos trabalhadores do Quadro Pessoal Transitório (Funcionários Públicos) provenientes da ex-JAE que apenas podem beneficiar do Sistema de Carreiras e subsídio de refeição], que passou de € 75,00 mensais para € 160,00 (pago 12 meses por ano), com efeitos a 1 de setembro de 2022.

O abono recebido pelos trabalhadores filiados na APROFER, aumenta em € 85, i.e. mais de 2 vezes, considerando que este abono passa de 75,00€ mensais para 160,00€, desfavorecendo os trabalhadores filiados no Autor/ STIR e demais associações sindicais outorgantes, como consequência direta do incumprimento do primeiro Acordo de Princípio - Acordo de Janeiro 2022 -, pois que o valor máximo de atualização salarial alcançado neste Acordo de Princípio de Janeiro de 2022 foi de € 20/ mês para vencimentos inferiores a € 1000 variando até € 10/ mês para vencimentos superiores a € 2000.

A negociação do Acordo de Princípio de janeiro de 2022 assentou sempre num alegado *plafond* financeiro de 1.6 milhões de euros, atribuído à IP e que seria esgotado integralmente nesse processo negocial do qual resultou o referido Acordo de Princípio de janeiro de 2022

No Acordo de Princípio de setembro de 2022 foi aplicado um *plafond* extra a um grupo restrito de trabalhadores da ré [postos de trabalho de especial complexidade no comando e controlo da circulação ferroviária - designados CCO] representado unicamente pela APROFER, atribuindo condições mais favoráveis apenas a esses trabalhadores.

2. Após a sua citação, a ré IP - Infraestruturas de Portugal, S.A., que apresentou contestação.

Invocou que o acordo de setembro de 2022 com a APROFER, trata de diferentes rubricas remuneratórias e de condições de trabalho de diferente natureza do acordo de janeiro de 2022: o aumento do valor do "Abono de CCO" para os trabalhadores representados pela APROFER não se pode confundir com os aumentos dos valores das retribuições de base e do subsídio de refeição, ou com a atualização da Tabela de Índices Salariais e das Bandas Salarias ou, ainda, com as condições de atribuição do pagamento de horas de viagem ou da prestação de trabalho antes das 6 horas após dia de descanso semanal, não se tratando da negociação das mesmas condições (fossem em sentido melhor ou pior), mas de outras e diferentes condições.

Tal abono é uma componente reversível, e especial. Não incide sobre matéria geral aplicável a todos os trabalhadores, ao contrário do acordo a que aderiu o A., mas apenas sobre matéria específica que se restringe aos trabalhadores da carreira profissional de Circulação e de Infraestruturas e, dentro desta, apenas quanto às condições daqueles que exercem as funções descritas no n.º 2 dessa cláusula.

A ré aplicou as condições gerais salariais do Acordo de Princípio de janeiro de 2002 a todos os seus trabalhadores (incluindo aqueles que não eram representados pelos sindicatos outorgantes e os não filiados), como aplicou as condições particulares do Acordo de Princípio de Setembro de 2022 a todos os seus trabalhadores em funções nos centros de comando operacional (e não apenas aos trabalhadores representados pela APROFER).

Não se tratam, pois, de condições mais favoráveis "... do que aquelas que constam no presente protocolo."

3. O autor respondeu.

Pugnou pela improcedência da matéria alegada pela ré, sendo por ser incontestado que os trabalhadores associados da APROFER, por comparação aos trabalhadores de qualquer outro Sindicato, incluindo os trabalhadores associados do Sindicato A. irão auferir um montante mais elevado a título de retribuição final mensal.

4. Em audiência preliminar foi definido ser o objeto do litígio o «Alegado incumprimento do ponto 3 do Acordo de Princípio celebrado pela Ré a 27 de janeiro de 2022, ao qual o Autor aderiu a 31 de maio de 2022 e respetivas consequências jurídicas».

5. Realizou-se a audiência final após o que foi proferida sentença que julgou a ação totalmente improcedente, absolvendo a Ré da totalidade do pedido.

6. O autor interpôs recurso para este Tribunal da Relação, finalizando a sua alegação de recurso com as seguintes conclusões:

A. O presente recurso tem por objeto a Sentença proferida pelo Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa (Juízo do Trabalho de Almada, datada de 24.01.2025 e a consequente alteração da matéria de facto provada com o aditamento de um ponto j. com a seguinte redação que se propõe "Na negociação do Acordo de Princípio de Janeiro de 2022 foi recusado pela Ré a discussão de valorizações remuneratórias que não fossem transversais a todas as categorias profissionais, independentemente das respetivas especificidades.", o que se requer, designadamente, com fundamento no depoimento de 18.11.2024 de AA, com início pelas 10:51 e fim pelas 11:17, com duração de 00:26:14,

B. Com o presente recurso é, também, pretendida a alteração da decisão, no direito aplicável, na parte em que decide pela inexistência de incumprimento do ponto 3 do Acordo de Princípio celebrado pela Ré a 27 de janeiro de 2022 e, consequentemente, pela inexistência de condições mais favoráveis, resultantes do referido incumprimento.

C. O incumprimento do artigo 3.º do Acordo de Princípio de janeiro de 2022, outorgado pelo Recorrente e pela Recorrida, determinava que não poderia existir uma situação de desigualdade, pressupondo a não celebração de

“qualquer protocolo com estruturas sindicais não signatárias do presente acordo com condições mais favoráveis do que aquelas que constam do presente protocolo.”, o que in casu, não foi cumprido pela Recorrida.

D. O referido incumprimento consubstanciou-se com a celebração de um Acordo de Princípio, em setembro de 2022 com a APROFER, do qual resultou a atribuição, pela Recorrida, de condições mais favoráveis para um determinado grupo de trabalhadores, promovendo de igual forma uma desigualdade salarial, ilícita, dentro da mesma empresa.

E. O Acordo de Princípio de setembro de 2022, contrariamente ao Acordo de janeiro de 2022, beneficia unicamente os trabalhadores filiados na APROFER, com a atribuição de um abono CCO, alegadamente, por estar em causa funções de especial complexidade. Com a atribuição do referido subsídio, foram estes trabalhadores (que também tinham sido beneficiados, à semelhança dos demais trabalhadores, com o Acordo de Princípio de janeiro de 2022) beneficiados a sua remuneração mensal.

F. Contrariamente, o Acordo de Princípio de janeiro de 2022, respeitantes às atualizações salariais referentes ao ano de 2022 e ao incremento de subsídio de refeição de 7,50€ para 7,63€, beneficiou todo o universo de trabalhadores da Recorrida, incluindo os trabalhadores filiados na APROFER, garantindo a igualdade entre os trabalhadores.

G. Esta diferença implica uma discriminação entre os trabalhadores que desempenham funções idênticas ou de similar complexidade aos trabalhadores filiados na APROFER, mas que não são representados pela mesma associação sindical. Este tratamento diferenciado constitui um benefício exclusivo para um grupo específico, sem que existam critérios objetivos que justifiquem tal distinção quando considerando a existência de outros trabalhadores com contexto de idêntica complexidade e /ou onerosidade que reclamavam, inclusive em sede de negociação, o melhoramento dos respetivos abonos/ subsídios.

H. Com o ponto 3 do Acordo de Princípio de 27.01.2022, a Recorrida assume expressamente que: “As partes signatárias assumem expressamente que não será celebrado qualquer protocolo com estruturas sindicais não signatárias do presente acordo com condições mais favoráveis do que aquelas que constam do presente protocolo.”. e com ele se quis que a Recorrida assumisse não negociar situações de desigualdade entre todos os seus trabalhadores, independentemente da respetiva filiação e categoria, promovendo, desta forma, a bem-dita paz social inerente a tais acordos (cfr. cláusula 4. do referido acordo),

I. Feita uma leitura a contrario retira-se do ponto 3 do Acordo de Princípio de janeiro de 2022 que a empresa, aqui Recorrida, se compromete a celebrar

condições mais favoráveis apenas por referência aos trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do referido acordo, abstendo-se de o fazer relativamente a outros trabalhadores, donde, ao negociar condições mais favoráveis para trabalhadores não filiados nas estruturas outorgantes do Acordo de Princípio de janeiro de 2022, está a Recorrida a violar, claramente, o ponto 3 do referido Acordo.

J. Não obstante o Acordo de Princípio de setembro de 2022 configurar a atribuição de um abono aos trabalhadores filiados na APROFER, em função da especial complexidade das funções exercidas pelos mesmos, tal atribuição foi, na verdade, um aumento salarial que poderia ter sido já negociado aquando o Acordo de Princípio de Janeiro de 2022, com extensão a outras categorias profissionais com contextos profissionais idênticos e que o justificavam e que, inclusive, em sede de negociação foi reclamado, conforme, inclusive, depoimento de AA que prestou depoimento no dia 18.11.2024, das 10:51 às 11:17, com uma duração de 00:26:14 e que quando inquirida sobre se numa das reuniões de negociações onde esteve presente se estava, ou não, colocado na mesa de negociação a possibilidade de beneficiar/ bonificar determinadas trabalhadores em função de especificidades próprias que justificariam essa negociação, respondeu aos 16:50 minutos que “Estava, mas disseram que o orçamento que tinham para as negociações era de 1,6 bilhões de euros e que não iriam, não poderiam, portanto, tinham esse teto, já tinham, com todas as coisas que estavam a ser negociadas ali, tinham atingido esse tal teto e que não iriam”; E ainda, quando inquirida sobre se nessa mesma reunião em que esteve presente se foram colocadas possibilidades ou propostas sobre atribuição de abonos tendo em conta específicas e determinadas categorias, por exemplo, motorista e operações de veículos especiais, foi pela testemunha respondido aos 17:30 minutos “Houve alguns sindicatos que queriam outra, que puseram na negociação ou queriam alguma alteração a esses subsídios e que disseram que não, que isso não era para ser discutido ali, que queriam para já porque não podiam e depois porque queriam só uma atribuição salarial, era só a nível transversal para todos os trabalhadores, portanto, não podia ser nada específico para cada função.”

K. Mais, a atribuição do abono CCO aos trabalhadores filiados na APROFER com o Acordo de Princípio de setembro de 2022, constituiu na verdade um aumento salarial o que veio a ser confirmado com a revisão do ACT de 2024 quando o referido montante passa a integrar a remuneração base desses mesmos trabalhadores.

L. Com a celebração do Acordo de Princípio de setembro de 2022 a Recorrida, teve pleno conhecimento de que estaria a violar uma cláusula do Acordo de princípio celebrado em janeiro de 2022, porém, decidiu, intencionalmente,

celebrar novo Acordo de Princípio em setembro de 2022, culposa e dolosamente, lesando, assim, os trabalhadores visados no Acordo de Princípio de janeiro de 2022 e criando uma discriminação entre os trabalhadores que desempenham funções idênticas ou de similar complexidade, mas que não são representados pela mesma associação sindical (APROFER).

Nestes termos, e nos demais de Direito que V. Exas. doutamente suprirão, deverá este Venerando Tribunal da Relação de Lisboa dar integral provimento ao presente Recurso, por provado, reconhecendo o incumprimento, por parte da Recorrida, do ponto 3 do Acordo de Princípio celebrado a 27 de janeiro de 2022, ao qual o Recorrente aderiu a 31 de maio de 2022, e revogando a anterior decisão, substituindo-a por outra que cumpra integralmente os requisitos legais aplicáveis, nos termos ora expostos.

7. A recorrida apresentou contra-alegações, pugnando, a final, pela improcedência do recurso. Conclui que:

A. A alteração pretendida à matéria carece de fundamento porque esta foi acertadamente decidida na sua globalidade atendendo ao conjunto da prova realizada, inclusive, ao teor do depoimento da testemunha indicado pelo Recorrente em sede da sua impugnação, não lhe assistindo qualquer razão; A matéria que o Recorrente pretende seja eleita como ponto “j” da matéria de facto assente é completamente supérflua para a decisão de Direito, na mediada em que já consta da matéria de facto assente que o teor das negociações do Acordo de Janeiro de 2022 se limitava às atualizações salariais para o ano de 2022 sendo transversais a todas as categorias de trabalhadores [vide ponto 10 e alínea l), dos factos provados];

C. Não houve incumprimento pela R. do estabelecido no ponto 3, do Acordo de Janeiro de 2022, porquanto, não se demonstrou que esta houvesse concedido através do Acordo de Setembro de 2022 aos trabalhadores associados do sindicato APROFER condições mais favoráveis do que aquelas que constam daquele protocolo, como bem concluiu e enunciou o tribunal a quo a partir do último parágrafo da antepenúltima folha e seguintes da sentença.

D. O ponto 3, do Acordo de Janeiro de 2022, como entendido pelo Recorrente na sua petição e recurso, é manifestamente inconstitucional por violação do direito à contratação colectiva constitucionalmente consagrado no artigo 56.º, n.º 5, da Constituição da República;

E. Bem como, uma dissimulada violação da sua garantia legal consagrada no n.º 2, do artigo 405.º, do Código do Trabalho, prevendo a proibição de se impedir ou dificultar por qualquer modo o exercício dos direitos das estruturas representativas dos trabalhadores, entre os quais o primordial direito de contratação colectiva que encerra em si mesmo o direito à negociação.

Nestes termos e nos demais de Direito aplicável e com o sempre Mui Douto

suprimento de Vossas Excelências, deve ser negado provimento ao presente recurso de Apelação.».

8. Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta emitiu parecer no sentido de não dever ser concedido provimento ao recurso.

9. Cumprido o disposto na primeira parte do n.º 2 do art. 657.º do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, e realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

II. Objeto do Recurso

São as seguintes as questões suscitadas e a apreciar

i. A ampliação da matéria de facto;

ii. A ocorrência de incumprimento do ponto 3 do Acordo de Princípio celebrado a 27 de janeiro de 2022 e suas consequências.

*

III. Fundamentação

III.A – de facto

III.A.a. A ampliação da matéria de facto

Pretende a recorrente se proceda ao aditamento de um ponto j. com a seguinte redação “Na negociação do Acordo de Princípio de janeiro de 2022 foi recusado pela Ré a discussão de valorizações remuneratórias que não fossem transversais a todas as categorias profissionais, independentemente das respetivas especificidades.”.

Ampliação que não tem lugar, adianta-se.

Do testemunho prestado, e que serve de fundamento à pretensão ora formulada, não resulta referido pela testemunha o alegado, na extensão pretendida. A testemunha não mencionou, como ora se pretende, as *valorizações remuneratórias*, mas especificamente, porque a tal perguntada, *abonos e subsídios*. Assim como não se referiu a categorias profissionais, mas a *todos os trabalhadores* e a nada *específico para cada função*.

Por outro lado, e ainda que assim não fosse, é de salientar que, como resulta da globalidade da prova produzida na audiência final, e também foi mencionado pela aludida testemunha, o processo negocial do acordo de janeiro de 2022 se desenrolou em várias reuniões e em todo o processo a testemunha não revelou conhecer o total fundamento da recusa da ré. Como se extrai do seu depoimento, o que a mesma mencionou foi que esteve numa reunião, que teve lugar a 27 de janeiro de 2022. Tendo o processo decorrido em várias, das restantes a testemunha disse só ter conhecimento pelo que era divulgado nuns boletins, elaborados pelo autor e de que não revelou saber sequer quais os sindicatos presentes no que “não tomava atenção”.

Tanto basta para que, apreciado criticamente o depoimento [artigo 607.º, n.º 4, do Código de Processo Civil], não possa ser aditado o facto pretendido, com a redação proposta.

Improcede assim a alteração, por ampliação, da matéria de facto.

III.A.b. factos provados

O Tribunal recorrido elencou os factos provados por referência aos articulados. Sem óbice da técnica adotada, não transcreveu o teor do acordo de janeiro de 2022 [sem prejuízo de o ter feito relativamente à cláusula de incumprimento], o que se revela essencial para a decisão a proferir, assim se ampliando, na medida do que releve para o presente recurso, o texto do facto provado em 9..

Resultam, assim, provados os seguintes factos:

Da petição inicial:

1. A Ré IP – Infraestruturas de Portugal, S.A., nasce a 1 de junho de 2015, na sequência do Decreto-Lei nº 91/2015 de 29 de maio, do qual resultou a fusão, por incorporação, da empresa Estradas de Portugal, S.A. (E.P., S.A.) na Rede Ferroviária Nacional (REFER, E.P.E.) – cfr. Certidão Permanente junta aos autos a 10/02/2023, cujo teor aqui se dá no mais como reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.
2. A Ré reveste a natureza de empresa pública sob forma de sociedade anónima, sendo o seu único acionista o Estado Português, e está sujeita à tutela do Ministério das Infraestruturas e do Ministério das Finanças – cf. Certidão Permanente junta aos autos a 10/02/2023, cujo teor aqui se dá no mais como reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.
3. O Autor é uma associação sindical que representa os trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias.
4. A 27 de março de 2019 foi celebrado o Acordo Coletivo de Trabalho (doravante designadamente “ACT”), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 22, de 15 de junho de 2019, entre a Ré e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, e outros – cfr. respetivo extrato contendo a cláusula 51ª juntos à contestação como Doc. 1, cujo teor aqui se dá por reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.
5. O ACT do grupo IP é aplicável a todo o universo de trabalhadores que a ele queiram aderir com exceção dos trabalhadores do Quadro Pessoal Transitório (Funcionários Públicos) provenientes da ex-JAE que apenas podem beneficiar do Sistema de Carreiras e subsídio de refeição.
6. O Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias (doravante abreviadamente “STIR”), aqui Autor, viu os seus primeiros Estatutos serem aprovados em 2 de maio de 2019 e publicados no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 21, de 8 de junho de 2019 – cfr. respetiva alteração dois estatutos

aprovada em 25/02/2022 junta com o 1.º requerimento de 18/11/2024, cujo teor aqui se dá no mais como reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.

7. Nos termos do artigo 3.º dos respetivos Estatutos o autor “...representa os trabalhadores da empresa Infraestruturas de Portugal, S.A. e suas participadas, qualquer que seja a natureza do seu vínculo contratual.” – cfr. respetiva alteração dois estatutos aprovada em 25/02/2022 junta com o 1.º requerimento de 18/11/2024, cujo teor aqui se dá no mais como reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.

8. APROFER «associa e representa os controladores e inspetores de circulação, ou outras carreiras com designações ou conteúdo funcional similares, que laborem em centro de comando de tráfico centralizado (CTC), em centros de comando operacional (CCO) ou em estabelecimentos similares» (art.º 1.º)– cfr. Respetiva alteração aos Estatutos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 24, de 29 de junho de 2012, documento junto com o 2.º requerimento entrado a 18/11/2024, aprovados em 26 de fevereiro de 2013, cujo teor aqui se dá no mais como reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.

9. A 27 de janeiro de 2022, foi celebrado um Acordo de Princípio entre a Ré e o Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas (“FENTCOP”), o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários das Infraestruturas e Afins (“SINFA”), o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (“SINFB”), o Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins (“SIOFA”), o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins (“SINAFE”), o Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins (“SIFA”), o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria (“SINTTI”) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (“SINTAF”) – cfr. Doc. intitulado “ACORDO DE PRINCÍPIO” junto com a p. i. como doc. 1, com o seguinte teor:

« (...)a) Atribuir um aumento de 20€/mês aos trabalhadores que auferiam, à data de 31 de dezembro de 2021, uma retribuição base inferior ou igual 1000E;

b) Atribuir um aumento de 15€/mês aos trabalhadores que auferiam, à data de 31 de dezembro de 2021, uma retribuição base superior a 1000€ e inferior ou igual a 2000E;

c) Atribuir um aumento de 10E/mês aos trabalhadores que auferiam, à data de 31 de dezembro de 2021, uma retribuição base superior a 2000E;

d) Atribuir um aumento de 10E/mês acima da retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2022;

e) Atualizar, em resultado dos aumentos referidos em a), b), c) e d), a Tabela

de índices salariais e das Bandas Salariais da Carreira Técnica Superior, constantes do Capítulo V do Sistema de Carreiras anexo ao Acordo Coletivo de Trabalho em vigor (ACT), e ainda a Tabela que consta do Capítulo 111.11.1.7, conforme Anexo ao presente protocolo;

f) Aumentar o valor previsto no ponto 1 da ci. 46.' do ACT - subsídio de refeição - para 7,63E.

g) Atribuir horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede conforme previsto na cláusula 40.' do ACT aos trabalhadores deslocados nos termos da cláusula 36", mediante ato de gestão;

h) Reiterar o princípio expresso no Protocolo de 2000 de que, após o descanso semanal e outras ausências, a entrada ao serviço não poderá ocorrer antes das 6 (seis) horas.

Nas situações em que, por circunstâncias e condições técnicas de trabalho não seja possível acautelar a entrada ao serviço após o descanso semanal antes das 6 (seis) horas, as horas de trabalho que forem prestadas entre as zero horas e as seis horas serão retribuídas com um acréscimo de 50% sobre a retribuição horária, salvo para os trabalhadores que laborem em regime de isenção de horário de trabalho;

O pagamento da antecipação da entrada ao serviço referida apenas é cumulável com o pagamento do trabalho noturno e não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho(...).».

10. Este Acordo de Princípio (doravante abreviadamente “Acordo de Princípio de janeiro de 2022”) versava sobre a atualização salarial para o ano de 2022.

11. A este Acordo aderiu o Autor a 31 de maio de 2022.

12. No ponto 3 do referido Acordo: “COMPROMISSOS PERANTE TERCEIROS”, a Ré obrigou-se, também, a não celebrar “qualquer outro protocolo com estruturas sindicais não signatárias do presente acordo com condições mais favoráveis do que aquelas que constam do presente protocolo.” – cfr. Doc. intitulado “ACORDO DE PRINCÍPIO” junto com a p. i. como doc. 1, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os legais efeitos.

13. A 26 de setembro de 2022, a Ré celebrou novo Acordo de Princípio, desta feita com a APROFER (doravante também referido por “Acordo de Princípio de setembro de 2022”) - cfr. Doc. intitulado “ACORDO DE PRINCÍPIO” junto com a p. i. como doc. 2, que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os legais efeitos.

14. No âmbito deste segundo Acordo de Princípio (celebrado entre a Ré e a APROFER em 26 de setembro 2022), a Ré comprometeu-se, também, a vários

compromissos para com os trabalhadores filiados naquele Sindicato, nomeadamente:

- «a) Divulgar, com efeitos em 2023 e em janeiro de cada ano, o planeamento e programação anual da formação profissional a ministrar aos trabalhadores dos CCO, garantindo-se a sua execução e considerando-se a mesma como elemento estrutural de reforço da especificidade do trabalho prestado nos CCO;
- b) Rever, a partir de 2023, o sistema de avaliação de desempenho de forma a prever objetivos próprio daqueles centros de trabalho e que se reflitam em adequadas respostas formativas;
- c) Negociar autonomamente com a APROFER, na DGERT, a partir de outubro de 2022, matérias específicas do contexto laboral dos COO, em sede de negociação de Instrumento de Regulamentação Coletivo de Trabalho, nas quais se inclui a revisão dos índices remuneratórios e a diferenciação das categorias profissionais relativas aos trabalhadores que exercem as funções na Permanência Geral de Infraestruturas (PGI), nas vertentes de supervisão e operação, as quais serão vertidas no novo IRCT a produzir após o termo do ACT atualmente em vigor;
- d) Diligenciar no sentido de concluir a negociação do IRCT referido na alínea anterior, até 30 de setembro de 2023;
- e) Garantir que independentemente da data de conclusão das negociações das tabelas salariais no âmbito da negociação coletiva a que se referem as alíneas anteriores, os aumentos salariais ajustados nessa sede têm eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2024;
- f) Rever o abono por exercício de funções em postos de trabalho de especial complexidade no comando e controlo da circulação ferroviária (“Abono de CCO”), previsto na cláusula 51.^a do acordo Coletivo de Trabalho em vigor na IP, que é pago 12 meses por ano, passando o seu valor dos atuais €75,00 mensais para €160,00, com efeitos a 1 de setembro de 2022, com suspensão do regime de restrições previsto no número 9 da referida cláusula;
- g) Diligenciar, até 31 de dezembro de 2022, junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social pela incorporação das categorias profissionais representadas pela APROFER na Lista de Profissões de Desgaste Rápido, garantindo o permanente acompanhamento pela APROFER das diligências efetuadas;
- h) Providenciar para encontrar formas de mobilidade que permitam a transferências de trabalhadores dos COO para outras funções compatíveis com o seu perfil e enquadramento geográfico quando atinjam 62 anos de idade em 2025 ou 61 anos em 2026.» - cfr. Documento intitulado “ACORDO DE PRINCÍPIO” junto com a p. i. como doc. 2, que aqui se dá por integralmente

reproduzido para todos os legais efeitos.

15. A celebração deste segundo Acordo de Princípio entre a Ré e a APROFER, de Setembro de 2022, determinou, também, o pedido de intervenção da DGERT, tendo tido lugar uma reunião a 3 de Novembro de 2022, tendo sido elaborada uma “Ata” cujo teor não foi aceite pela aqui Ré – cfr. documento junto com a p. i. como doc. 3 e documentos juntos com os requerimento do Autor entrados a 18/11/2024, cujo respetivo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os legais efeitos.

Da contestação:

16. A R. tanto aplicou as condições gerais salariais do Acordo de Princípio de janeiro de 2002 a todos os seus trabalhadores (incluindo aqueles que não eram representados pelos sindicatos outorgantes e os não filiados), como aplicou as condições particulares do Acordo de Princípio de Setembro de 2022 a todos os seus trabalhadores em funções nos centros de comando operacional (e não apenas aos trabalhadores representados pela APROFER).

17. É intransponível para o universo dos trabalhadores representados pelo sindicato A. a aplicação de condições iguais às fixadas no acordo com APROFER, i.e., auferirem o aumento do valor do “Abono CCO”, porquanto, aqueles não possuem quaisquer categorias e especialidades profissionais necessárias a operarem as funções que subjetivam o direito a auferir essa especial contrapartida remuneratória.

18. O Acordo de Princípio de Janeiro de 2022 celebrado entre a R. e os sindicatos aí subscritores esgotou efetivamente o plafond disponível de € 1,6 milhões que foi concedido à R. para o efeito pelas tutelas das infraestruturas e finanças, e que se destinava aos aumentos da tabela salarial: remunerações base, do subsídio de refeição e do alargamento do âmbito de aplicação da clausula do ACT relativa a horas de viagem.

19. Só depois do Acordo de Janeiro de 2022 a R. iniciou e obteve o desbloqueio pelas tutelas de um novo plafond destinado, exclusivamente, à negociação e resolução das questões específicas dos Centro de Comando Operacional, mediante acordo a alcançar com a APROFER.

20. A necessidade de celebração do acordo de Setembro de 2022 foi, também, motivado pelas posteriores greves realizadas e anunciadas pela APROFER, nomeadamente, durante a segunda metade de 2022, cujo impacto alcançado e seu potencial se revelou determinante para a concertação alcançada (vide, nomeadamente, os pré-aviso de greves agendadas para esse mês Julho de 2022 - cfr. docs. juntos à contestação como Doc. n.º 2 (datado de 21/06/2022) e n.º 3 (datado de 27/06/2022), cujo teor respetivo aqui se dá por reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.

21. Por essa altura a APROFER já não se encontrava sujeita à observância

para com a R. da cláusula de paz social estabelecida com a duração de 36 meses em anterior Protocolo Negocial subscrito em Agosto de 2018, conforme referido no Considerando A), do Acordo de Setembro de 2022.

*

III.B. De direito

Sustenta a recorrente que ao celebrar com a APROFER o acordo de 26 de setembro de 2022, a recorrida violou o acordo de princípio celebrado a 27 de janeiro, ao qual o autor aderiu a 31 de maio, sempre do mesmo ano.

A saber, a obrigação de *non facere* ou não celebrar “qualquer outro protocolo com estruturas sindicais não signatárias do presente acordo com condições mais favoráveis do que aquelas que constam do presente protocolo”.

Radizando o seu inconformismo com a decisão recorrida (i) nas condições [remuneratórias] mais favoráveis num tratamento desigualitário, e consequentemente discriminatório, por menos favorável relativamente aos trabalhadores que representa e (ii) na violação da boa fé nas negociações.

B.a A igualdade e a proibição da discriminação

A igualdade é expressamente acolhida como valor fundacional da União Europeia¹ e hoje pacificamente aceite como fundamental para a própria ideia dos direitos humanos², enquanto direitos pré-existent, a todos inerentes, de que a dignidade da pessoa humana constitui um “esteio [...], no sentido de que não é possível pesar ou graduar dignidades: a todos deve ser reconhecida”³. Até 2000, ano em que foi proclamada a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia⁴, a legislação antidiscriminação da União Europeia proibia apenas a discriminação em razão do sexo e só se aplicava aos domínios do emprego e da segurança social, características alargadas com as Diretivas adotadas nesse ano [Diretivas 2000/78/CE, 2000/43/CE], proibindo, respetivamente, a discriminação em razão da orientação sexual, religião ou convicções, idade e deficiência, no domínio do emprego e em razão da raça ou da etnia no contexto do emprego, e no acesso ao sistema de previdência social e à segurança social, bem como a bens e serviços. Em 2004, a Diretiva relativa à igualdade de género no acesso a bens e serviços [2004/113/CE] alargou o âmbito da discriminação sexual à área dos bens e serviços e, em 2006, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006 reformulou a garantia de igualdade de tratamento em relação à segurança social.

Com a entrada em vigor, a 1 de janeiro de 2009, da Carta⁵, além de exigir [Título III] que todas as pessoas sejam tratadas de forma igual perante a lei [exigência de igualdade formal⁶, postulada no artigo 20.º] incorporou-se a não discriminação no quadro das normas substantivas [artigo 21.º].

Também o nosso ordenamento incorporou o Direito da União⁷.

O artigo 13.º do texto Constitucional proclama que: «1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social».

Deste modo, o princípio da igualdade converteu-se em “«princípio disciplinador de toda a atividade pública nas suas relações entre os cidadãos» e, mesmo, ainda que em menor grau, nas próprias relações entre privados; (...) e) assume duas dimensões essenciais: «(a) proibição do arbítrio, sendo inadmissíveis, quer diferenciações de tratamento sem qualquer justificação razoável, de acordo com critérios de valor objetivos, constitucionalmente relevantes, quer a identidade de tratamento para situações manifestamente desiguais; (b) proibição de discriminação, não sendo legítimas quaisquer diferenciações de tratamento entre os cidadãos baseadas em categorias meramente subjetivas ou em razão dessas categorias”⁸.

Do assim exposto, sem grande enquadramento dogmático no sentido de que a igualdade constitui um valor, princípio, e direito, que se não restringe à vertente negativa da proibição da discriminação⁹, ressalta, no entanto, que não é qualquer tratamento desigual que conduz a uma situação de discriminação¹⁰. Esta supõe (i) a identificação de um comparador (idade, género, etc...) - designado de fator discriminatório - que está na base da diferenciação desvantajosa de quem não teve similar tratamento, (ii) bem como da indicação daquele(s) relativamente ao(s) qual(is) tal tratamento foi menos favorável.

Elenco, aberto, do Código do Trabalho¹¹ [artigos 24.º e 25.º] e da Constituição da República Portuguesa [artigo 13.º], o certo é que os fatores discriminatórios assentam numa categorização subjetiva, de matriz individualista¹², ou, dito de outro modo, ligado ao sujeito ou ao grupo subjetivo¹³ a que pertence.

Colhidos estes ensinamentos, e para que haja o incumprimento que o autor reclama, importa se reconheça que (i) ocorre um quadro desigualitário e que (ii) tal quadro resulte de comportamento da recorrida, que aliás constitui o facto ilícito integrador do incumprimento do ponto 3 do Acordo de princípio de janeiro de 2002, que a recorrente pretende ver declarado.

Como nota preliminar, dir-se-á que:

i. o quadro desigualitário invocado é o remuneratório, que se estabeleceu

entre os níveis salariais dos associados da recorrente e os da APROFER, com a qual o acordo celebrado em setembro reflete um aumento do índice salarial muito superior ao atingido na negociação de janeiro;

ii. o fator de discriminação é a filiação sindical¹⁴.

B.b O quadro remuneratório

Relativamente ao quadro remuneratório, as condições que sustentam o juízo de desigualdade na inexecução da obrigação da recorrida advém, tal como gizadas pelas partes nos seus articulados, do padrão comparativo entre o abono recebido pelos trabalhadores filiados na APROFER, que aumentou em mais de 2 vezes [€ 85]¹⁵, considerando que este abono passa de € 75,00 mensais para € 160, enquanto no acordo de janeiro, relativamente a aumentos, a recorrida apenas procedeu aos mesmos nas percentagens de 2%, 1,5% e 1% [«a) Atribuir um aumento de 20€/mês aos trabalhadores que auferiam à data de 31 de dezembro de 2021, uma retribuição base inferior ou igual 1000€; b) Atribuir um aumento de 15€/mês aos trabalhadores que auferiam, à data de 31 de dezembro de 2021, uma retribuição base superior a 1000€ e inferior ou igual a 2000€; c) Atribuir um aumento de 10€/mês aos trabalhadores que auferiam, à data de 31 de dezembro de 2021, uma retribuição base superior a 2000€; d) Atribuir um aumento de 10€/mês acima da retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2022].

Verbas que para a recorrente permitem concluir que o aumento negociado distorce o *padrão retributivo*, orientando o pedido por si formulado, para o aumento¹⁶, na medida da diferença (€ 85) *da massa salarial*¹⁷ dos seus trabalhadores, abrangidos no acordo de princípio celebrado em janeiro de 2022 e para a consideração de tal *valor salarial*, atualizado, nas posteriores negociações¹⁸.

Para tanto parte de quadro comparativo da percentagem de aumento das verbas que em seu entender constituem parcela retributivas e daí conclui que ocorreu aumento desproporcional do *valor global da retribuição*.

Discorda-se do silogismo em que a recorrente funda o seu inconformismo. Desde logo porque nem todas as parcelas dos acordos em confronto se subsumem ao conceito de retribuição.

A retribuição é encarada como o preço que o empregador paga ao trabalhador como contrapartida do trabalho fornecido [artigo 258.º, n.º 1, do Código do Trabalho] e o critério de qualificação retributiva extrai-se da conjugação dos «princípios gerais» contidos no artigo 258.º e das aplicações feitas perante certas atribuições patrimoniais típicas, no artigo 260.º, ambos do Código do Trabalho.

Tem como critério legal a obrigatoriedade das prestações efetuadas pelo

empregador (por contraposição às liberalidades), a sua regularidade ou periodicidade bem como a correspetividade, ou seja, que as prestações não tenham uma causa específica e individualizável¹⁹.

A proliferação do leque de atribuições patrimoniais [muitas alcançadas por via da contratação coletiva], gera amiúde uma «nebulosa de conceitos»²⁰ que, pese embora possam reconduzir-se ao conceito de retribuição, não integram a noção retribuição-base, ou estrita²¹, à qual se restringe a garantida a proibição da sua redutibilidade [artigo 129.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho].

Assim, se parcelas retributivas não reconduzíveis à noção de retribuição-base podem ser suprimidas se deixar de se verificar a razão específica que as fundamenta²², também o seu valor, quando não postulado em lei ou regulamentação coletiva, pode ser unilateralmente alterado desde que não resulte diminuído o valor total da retribuição.

Daqui resulta que o regime retributivo vigente se demarca de um parâmetro comparativo, que é o da recorrente²³, entre os valores patrimoniais, de natureza distinta, que não integrem o conceito de retribuição ou, integrando-o, não se reportem à retribuição-base.

Se a retribuição-base, e as horas de viagem [modular do tempo de trabalho, pelo que a contrapartida monetária que lhe é inerente tem natureza retributiva, como, aliás, expressamente consta do n.º 7 da cláusula 40.ª do AE²⁴], integram o conceito de retribuição, neste não se conceptualizam, nem o subsídio de refeição [artigo 260.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, do Código do Trabalho], nem a entrada ao serviço após as 6 (seis) horas subsequente ao descanso semanal e outras ausências [reportada à organização dos tempos de trabalho e não trabalho]²⁵.

Por não constituírem retribuição, a *ratio* comparativa de aumento da mesma, gizada pela recorrente, não lhes pode ser aplicada.

Assim também o abono negociado em setembro de 2022 é tratado no Acordo de Empresa²⁶, em vigor à data das negociações, como não tendo natureza não retributiva.

O que expressamente resulta consignado no n.º 12 da cláusula 51.ª, segundo a qual «os abonos pagos ao abrigo da presente cláusula não integram o conceito de retribuição, não sendo considerados, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho»²⁷.

Ainda que se considere que os outorgantes verdadeiramente o excluíram, não do conceito de retribuição, mas do da retribuição restrita²⁸, o certo é que é

pago pelo desempenho de funções de especial complexidade.

Tal complexidade resulta do próprio IRCT pelo que, ao negociarem tais verbas, as partes que intervieram em ambos os acordos – de janeiro, a recorrente que posteriormente a ele aderiu, e de setembro –, não a puderem deixar de ter em linha de conta.

Inviabilizando se tomem por comparáveis com as parcelas retributivas constantes do acordo de janeiro de 2022, como aliás a recorrente se absteve de fazer, não suscitando tal equivalência em articulado próprio [petição inicial].

B.c A filiação sindical

Dir-se-á, ainda, que no acordo janeiro de 2022 as partes não se comprometeram a manter um *ratio* [percentual] de aumento salarial padronizado.

Consignaram, em regime não coincidente, da parte da ora recorrida, a obrigação de não estabelecer qualquer outro protocolo em *condições mais favoráveis*²⁹.

Não obstante, a aplicação de condições iguais às fixadas no acordo com APROFER [designadamente o aumento do valor do “Abono CCO”], é intransponível para o universo dos trabalhadores representados pelo sindicato recorrente, não por ato da recorrida, mas porque aqueles não possuem quaisquer categorias e especialidades profissionais necessárias a operarem as funções que subjetivam o direito a auferir essa especial contrapartida remuneratória.

Se o recorrente é uma associação sindical [vertical] que representa os trabalhadores das infraestruturas rodoviárias³⁰, o facto de o abono CCO ser ou não atribuído aos trabalhadores da APROFER [associação sindical horizontal, ou de profissão], e não aos do recorrente advém do exercício do direito de filiação sindical, positiva, por parte destes, enquanto liberdade individual, na vertente de liberdade de inscrição que, no esquema do artigo 55.º da nossa Lei Fundamental, lhes assiste [n.ºs 1 e 2].

O mesmo é dizer, tal inaplicabilidade não pode imputar-se a conduta da recorrida, seja por incumprimento do Acordo de janeiro de 2022, seja por conduta discriminatória³¹ em função da filiação sindical.

Como assim perspetivou e se demarcou a recorrida, que tanto aplicou as condições gerais salariais do Acordo de Princípio de janeiro de 2002 a todos os seus trabalhadores [incluindo aqueles que não eram representados pelos sindicatos outorgantes e os não filiados], como aplicou as condições particulares do Acordo de Princípio de setembro de 2022 a todos os seus trabalhadores em funções nos centros de comando operacional [e não apenas

aos trabalhadores representados pela APROFER].

B.d a boa fé nas negociações

A boa fé nas negociações [artigo 489.º do Código do Trabalho] impõe-se no processo de negociação coletiva, mesmo que, *in casu*, a atípica, designadamente na resposta a propostas e contrapropostas, dele emergindo deveres de informação e lealdade [762.º, n.º 2, do Código Civil].

Dos factos inerentes à negociação de janeiro de 2022 nenhum destes deveres de afigura ter sido violado pela recorrida.

Ao invés, nas negociações do Acordo de Princípio de janeiro de 2022 celebrado entre a recorrida e os sindicatos aí subscritores esgotou-se o *plafond* disponível de € 1,6 milhões, concedido para o efeito pelas tutelas das infraestruturas e finanças.

Assim como não se alcança que haja procedido em setembro, já que só depois do Acordo de janeiro de 2022 a recorrida iniciou e obteve o desbloqueio pelas tutelas de um novo *plafond* destinado, exclusivamente, à negociação e resolução das questões específicas dos Centro de Comando Operacional, mediante acordo a alcançar com a APROFER. Num contexto em que esta já não se encontrava sujeita à observância para com a recorrida à cláusula de *paz social* estabelecida com a duração de 36 meses em anterior Protocolo Negocial, subscrito em agosto de 2018, conforme referido no Considerando A), do Acordo de setembro de 2022.

Não se impõe, por todo o exposto, se reconheça o incumprimento do ponto 3 do Acordo de Princípio de 27 de janeiro de 2022 nem que do acordo obtido em setembro resulte, por via de tutela anti discriminatória, a obrigatoriedade de atribuição dos acréscimos salariais peticionados.

Soçobra o recurso.

Na medida em que ficou vencida, incumbe à recorrida o pagamento das custas (arts. 527.º, n.ºs 1 e 2, do Código de Processo Civil).

*

IV. Dispositivo

Em face do exposto, julga-se improcedente o recurso, mantendo-se a decisão recorrida.

*

Custas pelo recorrente.

Lisboa, 28 de janeiro de 2026

Cristina Martins da Cruz

Manuela Bento Fialho

Paula Santos

202/13, de 7.6.2016, p. 47-360).

2. É abundante a literatura sobre as diferentes vertentes do princípio da igualdade, designadamente enquanto direito fundamental. Por todos, Ellis, Evelyn e Philippa Watson (2012) - *EU Anti- Discrimination Law*, 2.^a edição, “Oxford: Oxford University Press”, páginas 1-8.

3. Vilaça, José L. C. (2013), anotação ao artigo 1.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, in Silveira, Alessandra e Mariana Canotilho (2013) - *Carta dos direitos fundamentais da União Europeia : comentada*. 1.^a ed., Coimbra : Almedina, p. 33-45.

4. Carta ou CDFUE.

5. JO de 2 de janeiro de 2002, L 10.

6. Tratar situações semelhantes de forma semelhante. Barnard, Catherine e Bob Hepple (2000). Substantive Equality. *The Cambridge Law Journal*, 59(3), 562-585. doi:10.1017/S0008197300000246, consult. em 25/Out/2025.

7. Artigo 8.º, n.º 4, da Constituição da República Portuguesa.

8. Parecer (extrato) da procuradoria Geral da República, n.º 17/2019, publicado em Diário da República, 2.^a série, 13 de abril de 2020.

9. Desenvolvimentos que se colhem em Cristina Martins da Cruz, Addressing the gender pay gap in the EU, *Questões Laborais*, 59, ano XXVIII, pp. 7 a 37.

10. Ac. Tribunal Constitucional n.º 437/06: “(...)o princípio da igualdade, entendido como limite objectivo da discricionariedade legislativa, não veda à lei a adopção de medidas que estabeleçam distinções. Todavia, proíbe a criação de medidas que estabeleçam distinções discriminatórias, isto é, desigualdades de tratamento materialmente não fundadas ou sem qualquer fundamentação razoável, objectiva e racional. O princípio da igualdade, enquanto princípio vinculativo da lei, traduz-se numa ideia geral de proibição do arbítrio (cfr. por todos acórdão n.º 232/2003, publicado no Diário da República, I Série-A, de 17 de junho de 2003 e nos Acórdãos do Tribunal Constitucional, 56.º Vol., págs. 7 e segs.)».

11. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

12. Milena Rouxinol, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Almedina, 2024, p. 18-19.

13. Milena da Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente e Teresa Coelho Moreira, Igualdade e não Discriminação nas Relações Laborais, *Direito do Trabalho*, Relação individual (2.^a Edição revista e atualizada), p. 248.

14. Acolhida no elenco do artigo 24.º do Código do Trabalho.

15. É aliás este valor da diferença que substantia a parte líquida do pedido formulado pela recorrente.

16. Entende a recorrente que a ilicitude consistente na inexecução da obrigação da recorrida advém do padrão comparativo entre o abono recebido

pelos trabalhadores filiados na APROFER, que aumentou em mais de 2 vezes [€ 85], considerando que este abono passa de 75,00€ mensais para 160,00€, e no acordo de janeiro a recorrida apenas se ter obrigado a:

17. Artigo 50.º, al. i), da petição inicial.

18. Artigo 50.º, al. iii), da petição inicial.

19. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 22.ª edição, páginas 383-385.

20. Idem.

21. Como referido na jurisprudência, cf. acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de janeiro e 2007, processo 06S2188.

22. *Verbi gratia*, a retribuição por trabalho por turnos, ou noturno, ou em dia de descanso, quando o trabalho não seja prestado nas referidas condições de penosidade ou esforço.

23. A comparabilidade de qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado [Artigos 59.º da CRP, 23.º, n.º 1 do CT/2003 e 23.º, n.º 1, alíneas c) e d), do CT/2009] não foi invocada na petição inicial, mas apenas agora, indevida [Artigos 635.º, n.º 4, 639.º, n.º 1, 608.º, n.º 2 e 663.º, n.º, do Código de Processo Civil, que vedam o conhecimento nesta instância. Na doutrina, António Santos Abrantes Geraldés, *Recursos em Processo Civil*, 5.ª ed., pág. 119] e intempestivamente, suscita pela recorrente.

24. «Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição hora (RH), sem qualquer adicional».

25. No acordo de janeiro de 2022 a recorrida obrigou-se a aumentar o valor previsto no ponto 1 da cl. 46.ª do ACT – subsídio de refeição – para 7,63€ e a reiterar o princípio expresso no Protocolo de 2000 de que, após o descanso semanal e outras ausências, a entrada ao serviço não poderá ocorrer antes das 6 (seis) horas.

26. Acesso em https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2019/bte22_2019.pdf.

27. Negrito nosso.

28. Artigo 478.º, n.º 1, alínea a) e artigo 3.º, n.º 3, alínea j), do Código do Trabalho.

29. No ponto 3 do referido Acordo: “COMPROMISSOS PERANTE TERCEIROS”, a Ré obrigou-se, também, a não celebrar “qualquer outro protocolo com estruturas sindicais não signatárias do presente acordo com condições mais favoráveis do que aquelas que constam do presente protocolo.”

30. Ainda que o autor haja visto os seus primeiros Estatutos serem aprovados em maio de 2019 e publicados em junho seguinte, a recorrida também não atuou num paradigma de representatividade. Como aliás se lhe impunha já

que a nossa Constituição adota o princípio do pluralismo sindical, que não o da representatividade, como condição de legitimidade.

31. O pedido formulado pela recorrente importaria, pela via da tutela anti discriminatória, a aplicação das condições de um acordo [celebrado em setembro de 2022] por um sindicato horizontal a todas as categorias de trabalhadores [como sucederia com a aplicação aos trabalhadores da recorrente, sindicato vertical].