TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
1842/19.9T8FAR.E1	13 de janeiro de 2022	Moisés Silva

DESCRITORES

Convenção colectiva de trabalho > Portaria de extensão > Concorrência de convenções

---

SUMÁRIO

i) O CCT aplica-se aos outorgantes que o subscrevem ou às pessoas filiadas nas associações que os outorgantes representem.

ii) Uma portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

iii) Sendo a empregadora associada da AHETA, que tem uma convenção coletiva outorgada com a FETESE, não é admissível estender as convenções coletivas outorgadas pela AHRESP e pela FESAHT e pela APHORT e pela FESAHT à relação laboral entre a ré e os trabalhadores desta, sindicalizados no autor, através de portaria de extensão.

TEXTO INTEGRAL

Acordam, em conferência, na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora

I - RELATÓRIO

Apelante: Lusotel – Indústria Hoteleira, SA (ré).
Apelado: Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve (autor).

Tribunal Judicial da Comarca de Faro, Juízo do Trabalho de Faro, J1.

1. O autor veio propor ação declarativa de condenação, sob a forma de processo comum, contra a ré, pedindo que se declare que aos trabalhadores ao serviço da R., seus associados, após 1 de julho de 2018, no pagamento da retribuição por trabalho prestado em dia feriado se aplica o disposto no Contrato Coletivo entre a APHORT – Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2018, com Portaria de Extensão que consta da Portaria n.º 220/2018 de 27 de julho, publicada no Diário da República, 1.ª série — n.º 144 — 27 de julho de 2018, que no pagamento da retribuição por trabalho prestado em dia feriado se aplicou entre 1 de setembro de 2017 e 1 de julho de 2018 o Contrato Coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22/7/2017, com a Portaria de Extensão que consta do Boletim do Trabalho e emprego, n.º 40, de 29/10/2017, condenando-se a R. a aplicá-las, se declare ilícita a aplicação pela R. aos trabalhadores associados do A., após a entrada em vigor dos IRCTs mencionados, da forma de pagamento prevista no art.º 269.º do CT para pagamento do trabalho prestado em dia feriado e se condene a R. no pagamento aos trabalhadores associados do A. do

trabalho prestado em dia feriado de acordo com o disposto nas cláusulas dos CCTs supra mencionados.

Para o efeito, alegou que por força das portarias de extensão supramencionadas os referidos CCT são aplicáveis desde 01 de setembro de 2017 e 01 de julho de 2018, respetivamente, e que a R. não paga a remuneração dos feriados com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Realizou-se audiência de partes no âmbito da qual não foi possível obter conciliação.

Notificada, a R. contestou alegando que é associada da AHETA e, por isso, no que ao pagamento da remuneração do dia feriado respeita tem atuado conforme o por esta indicado, impugnando a forma de pagamento indicada pelo A.

Adicionalmente alega que as Portarias de Extensão são inaplicáveis a empregadores e trabalhadores filiados em associações de empregadores e associações sindicais, outorgantes de outras convenções, sob pena de violação do princípio da liberdade de associação e que acordou com os trabalhadores associados da R. submeter a relação laboral a um contrato coletivo específico.

Proferiu-se despacho de aperfeiçoamento, convidando-se o A. a identificar os trabalhadores seus associados que trabalham para a R., com indicação da data de início de funções, funções, vencimento auferido, variação do mesmo e valores pagos ao longo do tempo a título de serviço prestado em dia feriado e a R. identificar os trabalhadores, associados no A., com quem acordou a sujeição da relação laboral a outro instrumentos de regulamentação coletiva, identificando-o, alegando porque modo tal sujeição foi acordada e, nas situações de declaração tácita, atos que permitem por ela concluir.

Apresentadas as respostas, veio a R. arguir a ineptidão da petição inicial, bem assim a ilegitimidade do A. em virtude do seu pedido abranger um maior número de trabalhadores do que aqueles relativamente aos quais obteve autorização.

Exercido o contraditório sanearam-se os autos, julgando-se improcedente a ineptidão e a ilegitimidade suscitada.

Após designou-se data para a realização da audiência de julgamento que se realizou como conata da ata respetiva.

Após, foi proferida sentença com a decisão seguinte:

Em face do exposto julgo a ação parcialmente procedente e, em consequência:

a) Declaro que, entre 1 de setembro de 2017 e 30 de junho de 2018, ao pagamento pelo trabalho realizado em dia feriado aos trabalhadores da R. sindicalizados no A., por força da Portaria de Extensão que consta do Boletim do Trabalho e emprego, n.º 40, de 29/10/2017, se aplicava o Contrato Coletivo outorgado entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, 22/7/2017.

b) Declaro que a partir de 1 de julho de 2018 ao pagamento pelo trabalho realizado em dia feriado aos trabalhadores da R. sindicalizados no A., por força da Portaria de Extensão n.º 220/2018 de 27 de julho, publicada no Diário da República, 1.ª série — n.º 144 — 27 de julho de 2018, se aplica o disposto no Contrato coletivo entre a APHORT – Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22/6/2018, pelo que condeno a R. a pagar o trabalho em dia feriado em conformidade com o estatuído em tal CCT.

c) Absolvo a R. do demais peticionado.

2. Inconformada, veio a R. interpor recurso de apelação que motivou e com as conclusões que se seguem:

a) A recorrente recorre da Sentença com Ref.ª CITIUS n.º 118556876, proferida no dia 25.01.2021, corrigida pelo Despacho com a Ref.ª Citius n.º 119106614, restringindo-se o seu recurso à parte da referida Sentença que declarou a aplicabilidade – no que toca ao pagamento do trabalho prestado em dia feriado – entre 01.09.2017 e 30.06.2018, da convenção coletiva celebrada entre a AHRESP e a FESAHT (cfr. BTE n.º 27, de 22.07.2017), por força da Portaria de Extensão que consta do BTE n.º 40, de 29.10.2017 e, a partir de 01.07.2018, da convenção coletiva celebrada entre a APHORT e a FESAHT, publicada no BTE, n.º 23, de 22.06.2018, por força da PE n.º 220/2018, de 27.07, e que condenou a recorrente na realização de pagamentos futuros respeitantes a trabalho prestado em dia feriado de acordo com a convenção coletiva celebrada entre a APHORT e a FESAHT.

b) Em primeiro lugar, uma portaria de extensão não pode determinar a aplicabilidade de uma convenção coletiva a empregador que não seja filiado na associação outorgante e seja, ao invés, associado de uma outra associação patronal que celebrou uma convenção coletiva válida com outra associação sindical.

c) Assim se pronunciaram, do lado da doutrina e conforme citado nas alegações, Luís Gonçalves da Silva, António Menezes Cordeiro, Pedro Romano Martinez, Barros Moura e Bernardo Lobo Xavier e, do lado da jurisprudência, o Supremo Tribunal de Justiça no seu Acórdão de 20.06.2018, proferido no âmbito do Processo n.º 3910/16.0T8VIS.C1.S1, sendo que a liberdade de associação patronal deve ter exatamente o mesmo tratamento que a liberdade de associação sindical, conforme resulta do disposto nos art.ºs 46.º, 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa e nos art.ºs 440.º n.º 2, 441.º, 443.º e 444.º n.º 3 do Código do Trabalho, bem como nos art.ºs 2.º e 5.º da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho (sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical), ratificada pela Lei n.º 45/77, de 7 de julho.

d) Atendendo a que a recorrente é associada da AHETA desde 1995 e a AHETA

celebrou convenção coletiva com a FETESE, publicada no BTE, n.º 1, 1ª série, de 08.01.2006, com as alterações constantes do BTE, n.º 28, de 29.07.2006, e no BTE, n.º 32, de 29.08.2018, a decisão tomada pelo Tribunal recorrido atenta contra a liberdade de associação da recorrente que, não obstante associada de outra associação de empregadores, teria de seguir o regime previsto entre a AHRESP e a FESAHT e entre a APHORT e a FESAHT.

e) O Tribunal recorrido fez, por isso, uma interpretação errónea do art.º 515.º do Código do Trabalho, pois desta norma decorre que uma portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial – ora, sendo a recorrente associada da AHETA, que tem uma convenção coletiva válida outorgada com a FETESE, a norma acabada de referir impunha ao Tribunal recorrido que decidisse pela inadmissibilidade de estender as convenções coletivas outorgadas pela AHRESP e pela FESAHT e pela APHORT e pela FESAHT à recorrente por via de portaria de extensão.

f) Por outro lado, a (eventual) dedução de oposição pela AHETA às portarias de extensão em causa – que não seria sequer vinculativa para o Governo –, seria totalmente desnecessária à luz do princípio da dupla filiação, que impossibilita a aplicação de uma portaria de extensão a entidades filiadas em associações não outorgantes da convenção coletiva cujo regime é estendido pela portaria em causa, pelo que também neste segmento improcede a argumentação do Tribunal recorrido.

g) De igual modo improcede, na ótica da recorrente, o entendimento do Tribunal recorrido de acordo com o qual sem a exclusão dos trabalhadores filiados na FESAHT do âmbito de aplicação da Portaria de Extensão n.º 323/2018, de 13.12.2018 (que estendeu a aplicação das condições de trabalho previstas no contrato coletivo entre a AHETA e a FETESE, publicadas no BTE, n.º 1, de 08.01.2006, com retificação publicada no BTE, n.º 14, de 15.04.2006, e n.º 32, de 29.08.2018), os trabalhadores da recorrente filiados na FESAHT não poderiam beneficiar, nem da convenção coletiva celebrada entre a AHETA e a

FETESE, nem da convenção coletiva celebrada entre a AHRESP e a FESAHT, nem da convenção coletiva celebrada entre a APHORT e a FESAHT, já que tal situação de concorrência de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho sempre seria dirimida nos termos do art.º 482.º do Código do Trabalho.

h) Em segundo lugar, quanto aos trabalhadores cujos contratos de trabalho não contêm remissão expressa para nenhuma convenção coletiva, a sua vinculação e a da recorrente à convenção coletiva celebrada pela AHETA e pela FETESE decorre do facto de esses trabalhadores nunca terem manifestado, expressa ou tacitamente, qualquer oposição à aplicação dessa mesma convenção coletiva.

i) Não se tratou, por isso, de mero silêncio da parte desses trabalhadores, que, na verdade, praticaram atos materiais de aceitação do regime previsto na referida convenção coletiva celebrada pela AHETA e pela FETESE, que se manifestaram, designadamente, na aceitação dos pagamentos que lhes eram feitos mensalmente pela recorrente e na circunstância de nunca se terem insurgido contra a aplicação desta convenção coletiva.

j) Por esta via, o comportamento dos trabalhadores aqui em causa consubstancia uma declaração negocial tácita perfeitamente válida, conforme previsto no n.º 1 do art.º 217.º do Código Civil, o que não foi devidamente tido em conta pelo Tribunal recorrido.

k) Por outro lado, a aceitação tácita prolongada no tempo por parte desses trabalhadores fez gerar, do lado da recorrente, um investimento de confiança em como estes mais tarde não se iriam insurgir contra a aplicação da mesma convenção coletiva, o que, à luz do art.º 334.º do Código Civil e conforme decidido pela jurisprudência acima oportunamente citada, sempre consubstanciaria uma situação de abuso de direito na modalidade de suppressio.

l) Portanto, a posição da recorrente sempre estaria protegida pela norma contida no art.º 334.º do Código Civil, pois os trabalhadores aqui em causa levaram-na a crer, de forma justificada, que não iriam depois mudar de ideias

quanto à aplicação da convenção coletiva outorgada pela AHETA e pela FETESE, o que tão-pouco foi devidamente equacionado pelo Tribunal recorrido.

m) Em terceiro lugar, a não aplicação das convenções coletivas outorgadas pela AHRESP e pela FESAHT e pela APHORT e pela FESAHT, resulta ainda da opção, pela recorrente e pelos seus outros trabalhadores cujos contratos de trabalho remetiam para uma convenção coletiva específica, de submeterem as suas relações laborais a outras convenções coletivas que não essas;

n) Escolha esta que, ao contrário do decidido pelo Tribunal recorrido, não resulta afetada pela circunstância de a AHETA ou a recorrente não terem deduzido oposição à Portaria de Extensão que consta do BTE, n.º 40, de 29.10.2017 e à Portaria de Extensão n.º 220/2018, de 27 de julho, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 144, de 27.07.2018.

o) Na verdade, a posição defendida pelo Tribunal recorrido ignora a autonomia individual da recorrente e destes seus trabalhadores, violando, desde logo, o art.º 476.º do Código do Trabalho (norma que não foi sequer coligida pelo Tribunal recorrido), que prevê que o contrato de trabalho prevalece sobre as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sempre que sejam mais favoráveis para o trabalhador, como é o caso, e infringindo também o art.º 405.º do Código Civil, onde se prevê que as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos nesse código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver, o que na presente sede se afirma na sua plenitude, sem exceções ou derrogações que pudessem ser impostas pelo regime legal laboral.

p) Por fim, o raciocínio do Tribunal recorrido é também improcedente no que toca ao trabalhador Carlos José Leal Vilhena, uma vez que a circunstância de este trabalhador ser filiado no autor, que é representado pela FESAHT, não o impede de exercer a sua autonomia negocial e de acordar com a recorrente, como fez, submeter a sua relação laboral a uma convenção coletiva distinta da que vincula a FESAHT.

q) Portanto, o Tribunal recorrido, ao considerar que o trabalhador Carlos José Leal Vilhena não podia, por ser filiado no autor, escolher a convenção coletiva que entendesse para reger as suas relações laborais com a recorrente, violou também o disposto no art.º 476.º do Código do Trabalho (que, novamente, não foi sequer coligido pelo Tribunal a quo) e no n.º 1 do art.º 405.º do Código Civil.
r) Por outro lado, não há aqui que chamar à colação o art.º 3.º n.º 4 do Código do Trabalho, pois esta norma trata da relação entre a lei laboral e o contrato de trabalho, quando o que aqui se cuida é da relação entre os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e o contrato de trabalho.
s) Por todos os motivos aqui expostos e melhor desenvolvidos nas alegações, deverá o presente recurso ser considerado procedente, por provado, e ser determinada a revogação da Sentença na parte em que declara a aplicação, à recorrente e aos seus trabalhadores filiados no autor, (i) do contrato coletivo outorgado pela AHRESP e pela FESAHT, entre 01.09.2017 e 30.06.2018 e por força da Portaria de Extensão que consta do BTE, n.º 40, de 29.10.2017, e (ii) do contrato coletivo outorgado pela APHORT e pela FESAHT, a partir de 01.07.2018 e por força da Portaria de Extensão n.º 220/2018, de 27 de julho, bem como na parte em que (iii) condena a recorrente a proceder aos pagamentos futuros respeitantes à retribuição do trabalho prestado em dia feriado de acordo com o contrato coletivo outorgado pela APHORT e pela FESAHT, assim se julgando totalmente improcedente o peticionado pelo autor.

3. O A. não respondeu.

4. O Ministério Público junto desta Relação emitiu parecer no sentido de que o recurso não merece provimento.
As partes foram notificadas e a apelante veio manter o anteriormente alegado e concluído.

5. Dispensados os vistos por acordo, em conferência, cumpre apreciar e decidir.

6. Objeto do recurso

O objeto do recurso está delimitado pelas conclusões das alegações formuladas, sem prejuízo do que for de conhecimento oficioso.
Questão a decidir: apurar qual é o contrato coletivo de trabalho aplicável.

II – FUNDAMENTAÇÃO

A) **DE FACTO**

A sentença recorrida deu como provados os factos seguintes:

1. O A. é uma pessoa coletiva sob a forma de associação sindical, com estatutos publicados no BTE, n.º 14, Série 3, de 30/07/1997 e posterior revisão publicada no BTE, n.º 26, de 15/7/2012, segundo os quais, "é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que exercem a sua atividade profissional na indústria de hotelaria, turismo, restaurantes, cafés e similares, embarcações turísticas, parques de campismo públicos e privados, estabelecimentos de turismo no espaço rural, estabelecimento de turismo da natureza, estabelecimentos de animação turística, estabelecimentos termais, estabelecimentos de spa, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes, casinos, salas de jogo, clubes de futebol, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, de pastelaria e confeitaria, abastecedoras de aeronaves, catering, hospitalização privada, ensino particular e cooperativo, instituições particulares de solidariedade social, lares com e sem fins lucrativos e outros estabelecimentos similares, bem como pelos trabalhadores que exercem profissões caraterísticas daquelas indústrias noutros setores, desde que não sejam filiados no sindicato do respetivo ramo de atividade."
2. O A. é filiado na Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - FESAHT.

3. No âmbito das suas competências compete-lhe celebrar convenções coletivas de trabalho, fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores e prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho.

4. Os seus associados por sua vez, de acordo com o art.º 17.º desses mesmos estatutos têm o direito de beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos.

5. A ré é uma sociedade anónima cujo objeto social consiste na exploração turística da indústria hoteleira, aquisição e venda de propriedades imobiliárias.

6. A R. tem a trabalhar os seguintes associados da R[1]. no Hotel Dona Filipa:

(…)

7. A R. encontra-se filiada na AHETA desde 1995.

8. Em 01 de abril de 1998, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (…) acordaram o seguinte "(…) ao presente contrato aplica-se instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para o sector hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92 e nº 35/93 de 22/09".

9. Em 01 de março de 2001, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (…) acordaram o seguinte "(…) ao presente contrato aplica-se instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para o sector hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92 e n.º 35/93 de 22/09".

10. Em 06 de agosto de 2011, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (…) acordaram o seguinte "(…) ao presente contrato aplica-se instrumento de regulamentação colectiva de trabalho para o sector hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92 e n.º 35/93 de 22/09".

11. Em 01 de novembro de 1999, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (…) acordaram o seguinte "(…) ao presente contrato aplica-se

instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para o sector hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92 e n.º 35/93 de 22/09".

12. Em 18 de maio de 2006 R. e (...) fizeram adenda ao contrato não alterando o referido em 11.

13. Em 03 de abril de 2001, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (...) acordaram o seguinte "(...) ao presente contrato aplica-se instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para o setor hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92 e n.º 35/93 de 22/09".

14. Em 01 de maio de 1994, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (...) acordaram o seguinte "(...) ao presente contrato aplica-se instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para o sector hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92".

15. Em data não apurada a R. e (...) acordaram sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no BTE n.º 1, 1.ª série de 08.01.06.

16. Em data não apurada a R. e (...) acordaram sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no BTE n.º 1, 1.ª série de 08.01.06.

17. Em data não apurada a R. e (...) acordaram sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no BTE n.º 1, 1.ª série de 08.01.06.

18. Em agosto de 1994, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (...) acordaram o seguinte "(...) ao presente contrato aplica-se instrumento de

regulamentação coletiva de trabalho para o sector hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92".

19. Em 15 de dezembro de 1998, aquando da outorga do contrato de trabalho, a R. e (...) acordaram o seguinte "(...) ao presente contrato aplica-se instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para o setor hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92 e n.º 35/93, 22/09".

20. Em 13 de junho de 2006, a R. e (...) acordaram a sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no BTE n.º 11-1.ª série, de 22 de março de 1998.

21. Em 10 de janeiro de 2006, a R. e (...) acordaram a sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no BTE n.º 11-1.ª série, de 22 de março de 1998.

22. Em 1 de agosto de 2013, a R. e (...) acordaram a sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços publicado no BTE n.º 1, 1.ª série de 08.01.06.

23. Em 25 de fevereiro de 2019, a R. e (...) acordaram a sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços publicado no BTE n.º 1, 1.ª série de 08.01.06.

24. Nos contratos de (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) e (...),nenhuma referência se faz a regulamentação coletiva.

25. Em data não apurada, posterior a 16 de novembro de 2017, a R. mandou

afixar em zonas facilmente visíveis pelos trabalhadores o escrito constantes de fls. 132-133 onde se pode ler "(…) A AHETA vem por este meio esclarecer todos os seus associados que a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a AHRESP e a FESAHT não é aplicável às entidades empregadoras nossas associadas.

Assim sendo a circular emitida pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurares e Similares do Algarve assenta em pressupostos errados podendo induzir em erro trabalhadores e entidades empregadoras, o que revela desconhecimento ou má fé (…)".

26. Além de (…) nenhum outro trabalhador manifestou desacordo quanto ao referido em 25.

27. A Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) outorgaram CCT publicada no BTE n.º 27 de 22 de julho de 2017, com o teor de fls. 47 v.º a 63.

28. Por força da Portaria de Extensão publicada no BTE n.º 40 de 29 de outubro de 2017, a partir de 1 de setembro de 2017 no que às condições remuneratórias respeita, as condições de trabalho constantes das alterações daquele contrato coletivo foram estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com o teor de fls. 63vº.

29. A APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas,

Hotelaria e Turismo de Portugal outorgaram CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 31, de 22 de agosto de 2011, com o teor de fls.24 a 46.
30. Por força da Portaria de Extensão n.º 220/2018, de 27 de julho, a partir de 1 de julho de 2018 no que tange à tabela remuneratória, "1 - As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22 de junho de 2018, são estendidas no território do continente:
a)Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;
b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante", conforme teor de fls. 46 e 47.

B) APRECIAÇÃO

O art.º 496.º n.º 1 do CT prescreve que a convenção coletiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante.
Consagra-se nesta norma jurídica o princípio da dupla filiação. O CCT aplica-se aos contratos de trabalho em que ambos os contraentes sejam filiados nas organizações subscritoras que os representem.
Este princípio de dupla filiação, para a aplicação de uma convenção coletiva,

exige simultaneamente a filiação do empregador, caso não celebre a convenção diretamente, e do trabalhador nas respetivas entidades outorgantes.

O âmbito do CCT pode alargar-se, total ou parcialmente, por força de portarias de extensão, a entidades empregadoras do mesmo setor económico e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam a sua atividade no âmbito do setor de atividade e profissional definido na convenção coletiva, como se extrai do artigo 514.º n.º 1 do CT.

Por sua vez, o art.º 515.º do CT consagra o princípio da subsidiariedade nos termos seguintes:

A portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

Ora, no caso, temos que a empregadora e o sindicato autor estão representados em associações que celebraram CCT em que um deles não está representado no outro.

Tem sido debatida na doutrina e na jurisprudência a hipótese de numa situação destas poder estender-se o CCT através de uma portaria de extensão, por violação do princípio da liberdade negocial, quer individual: art.º 405.º do Código Civil; quer coletiva: art.ºs 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa, quanto às associações sindicais, art.º 440.º do CT quanto a trabalhadores e empregadores.

Pedro Romano Martinez, entende que "a portaria de extensão não deverá abranger o alargamento de aplicação duma convenção coletiva aos trabalhadores de um sindicato não signatário do acordo e aos empregadores filiados noutra associação de empregadores[2]".

Este autor justifica do modo seguinte:

"Admitindo-se que a extensão do instrumento autónomo pode abranger trabalhadores filiados em outra associação sindical, estar-se-ia a pôr em causa a autonomia contratual desse sindicato, cuja liberdade negocial ficaria coartada. (...).

“Se um determinado sindicato não quis negociar e celebrar aquela convenção coletiva, ou não pretendeu, depois desta estar celebrada, aderir a esse instrumento, quer isso dizer que ele tinha alguma objeção relativa a essa convenção coletiva.

Assim sendo, se a associação sindical tem uma objeção quanto àquela convenção coletiva ou àquela decisão arbitral, admitir-se que, por via de uma portaria de extensão, os filiados nesse sindicato ficarão submetidos ao sobredito instrumento coletivo, pressupõe que se coarta a autonomia contratual das associações sindicais no que respeita à negociação e celebração de convenções coletivas”.

Este autor aplica também este critério às associações de empregadores do modo seguinte: “De outra forma, mediante a portaria de extensão, o Governo poderia pressionar os sindicatos e as associações de empregadores, que não queriam determinada convenção coletiva, a, indiretamente, aceitá-la, com o perigo de as partes outorgantes da convenção serem menos representativas do que aquelas a quem se pretende aplicar a convenção por via da portaria de extensão[3][4].

Este mesmo entendimento foi seguido no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20.06.2018[5], o qual trata esta questão de forma desenvolvida.

Aderimos a este entendimento. Sendo a empregadora associada da AHETA, que tem uma convenção coletiva outorgada com a FETESE, não é admissível estender as convenções coletivas outorgadas pela AHRESP e pela FESAHT e pela APHORT e pela FESAHT à relação laboral entre a ré e os trabalhadores desta, sindicalizados no autor, através de portaria de extensão.

Em face do exposto, concluímos que, sob pena da violação do princípio da subsidiariedade constante do art.º 515.º do CT, uma portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

No caso concreto temos a realidade seguinte:

- Os trabalhadores referidos no ponto 6 dos factos provados são associados do sindicato autor.

- Este sindicato é filiado na Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - FESAHT.

- Esta Federação de sindicatos celebrou com a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) o CCT publicado no BTE n.º 27 de 22 de julho de 2017, com o teor de fls. 47 v.º a 63.

- Este CCT foi objeto de Portaria de Extensão publicada no BTE n.º 40 de 29 de outubro de 2017, a partir de 1 de setembro de 2017.

- A APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal outorgaram CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 31, de 22 de agosto de 2011, com o teor de fls.24 a 46.

- Este CCT foi objeto da Portaria de Extensão n.º 220/2018, de 27 de julho, a partir de 1 de julho de 2018.

- A R. não é associada ou não está de alguma forma representada na associação de empregadores que subscreveu os CCT referidos.

- A R. encontra-se filiada na AHETA desde 1995.

- Ao celebrar o contrato de trabalho, há trabalhadores que acordaram que fosse aplicado o CCT negociado pela associação de empregadores na qual a R. está filiada.

- Há trabalhadores em relação aos quais nada foi dito no contrato de trabalho.

- Em data posterior a 16 de novembro de 2017, a R. mandou afixar em zonas facilmente visíveis pelos trabalhadores o escrito constantes de fls. 132-133 onde se pode ler “(...) A AHETA vem por este meio esclarecer todos os seus associados que a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a AHRESP e a FESAHT não é aplicável às entidades empregadoras nossas associadas.

- Além de Paulo Sebastião nenhum outro trabalhador manifestou desacordo quanto ao referido em 25.

- Este trabalhador foi um dos que acordou com a R. e que “ao presente contrato aplica-se instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para o sector hoteleiro, publicado no BTE n.º 32 V, Série de 29/08/92 e nº 35/93 de 22/09”.

- O CCT em causa foi celebrado entre a AIHSA – Associação de Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT – Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal.

- Outros trabalhadores acordaram aquando da celebração do contrato de trabalho, em datas mais recentes, a sujeição das relações laborais ao contrato coletivo outorgado entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços publicado no BTE n.º 1, 1.ª série de 08.01.06.

- A Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (FETESE) celebraram convenção coletiva de trabalho, publicada no BTE n.º 1, 1.ª série, de 08 de janeiro de 2006.

- Este CCT sofreu alteração constante do BTE n.º 28, de 29 de julho de 2006 e no BTE n.º 32 de 29 de agosto de 2018, Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE - Alteração salarial e outras.

- Por força da Portaria nº 323/2018, 13/12/2018 “1 - As condições de trabalho constantes das alterações em vigor do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, respetivamente, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2006 (com retificação publicada no BTE, n.º 14, de 15 de abril de 2006) e n.º 32, de 29 de agosto de 2018, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de hotelaria (alojamento) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida atividade económica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante."

- Excluem-se, porém, de tal extensão, por força do n.º 4 e 5 da mesma norma, os empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na **Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal** (**AHRESP) e dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, conforme oposição manifestada por estas entidades.**

Na verdade, a AISHA e a AHRESP peticionaram a sua exclusão do âmbito da aplicação da extensão alegando a existência de convenção coletiva própria aplicável no distrito de Faro com âmbito de atividade idêntico. A FESAHT, invocando o mesmo argumento, opõe-se à emissão da extensão por entender que a convenção a estender contém uma série de disposições mais gravosas para os trabalhadores do setor ou, em alternativa, a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por ela representados.

Nesta conformidade, o CCT constante do BTE n.º 28, de 29 de julho de 2006 e no BTE n.º 32 de 29 de agosto de 2018, Contrato Coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE – não se aplica aos trabalhadores da R. que estão filiados no sindicato autor por força da citada Portaria de Extensão.

O art.º 476.º do CT prescreve que as disposições de instrumento de

regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

No caso e tendo em conta o que resulta dos autos e as datas em que os contratos de trabalho foram celebrados, não podemos concluir se o CCT escolhido pelo trabalhador Sebastião e todos os demais trabalhadores era mais favorável para estes. Aliás, em face do alegado, não temos condições para saber se era aplicável algum CCT e qual, pois a aplicação deste depende da alegação de factos como a filiação sindical do trabalhador e se o respetivo sindicato estava representado por alguma entidade subscritora de um CCT ou se havia portaria de extensão.

Para que seja válido o afastamento de um instrumento de regulamentação coletiva através de contrato individual de trabalho, é obrigatório que se alegue e prove que as disposições do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que se pretende aplicar estabelece condições mais favoráveis para o trabalhador.

A ré invoca o acordo quanto a esta matéria, mas não alega nem prova os factos de onde resulte que este CCT é mais favorável aos trabalhadores.

Assim, a cláusula constante dos contratos de trabalho é inoperante quanto ao CCT aplicável[6].

De igual modo, também não resulta dos autos, além do já referido quanto às cláusulas contratuais, que os trabalhadores aceitaram o CCT celebrado pela associação (AHETA) onde a ré está filiada.

Em qualquer caso, teria que colocar-se sempre a questão de apurar se a convenção era mais favorável para os trabalhadores do que aquela que vincula o sindicato autor, onde estão filiados.

A R. está filiada na AHETA que celebrou CCT com a FETESE, publicado no BTE, n.º 1, 1.ª série, de 08.01.2006, com as alterações constantes do BTE, n.º 28, de 29.07.2006, e no BTE, n.º 32, de 29.08.2018.

O sindicato A. não está filiado na FETESE. Decorre do exposto que os

trabalhadores estão filiados em sindicato que subscreveu um CCT e a R. está filiada em associação que subscreveu outro CCT.

Não se verifica o princípio da dupla filiação, nem os CCT podem ser aplicáveis através de portarias de extensão.

Não se pode aplicar subsidiariamente o art.º 482.º do CT, porquanto não existe concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais que se apliquem aos mesmos trabalhadores. Ou seja, como vimos, a cada trabalhador é apenas aplicável o CCT em que o seu sindicato está representado e à empregadora é aplicável um CCT diferente.

O vazio existente só pode ser colmatado pelos empregadores e trabalhadores através da negociação.

Termos em que a apelação procede, revoga-se a sentença recorrida e absolve-se a ré do pedido.

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes desta Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar a apelação procedente, revogar a sentença recorrida e absolver a ré do pedido.

Custas pelo autor.

Notifique.

(Acórdão elaborado e integralmente revisto pelo relator).

Évora, 13 de janeiro de 2022.

Moisés Silva (relator)

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

---

[1] Pensamos que se quereria escrever “associados do A.” em vez de “associados da R:”, pois não faz sentido esta última referência.

[2] Martinez, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 1254.

[3] Martinez, Pedro Romano, obra citada, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 1255.

[4] Neste mesmo sentido, Gomes, Júlio, A Contratação Coletiva in Peius e a Representatividade Sindical, Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho, Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho, coord. por Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, Estudos APODIT 1, AAFDL, Lisboa, 2016, pp. 91 e ss.

[5] Ac. STJ, de 20.06.2018, processo n.º 3910/16.0T8VIS.C1.S1, com vasta doutrina e jurisprudência sobre a matéria.

[6] Neste sentido, Ac. RP. de 10.09.2018, processo n.º 14891/15.7T8PRT.P1, www.dgsi.pt/jtrp.

Fonte: http://www.dgsi.pt