



UNIVERSIDADE  
CATOLICA  
PORTUGUESA

---

PORTO

INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS CONVENÇÕES  
COLETIVAS: O MELHOR CRITÉRIO

MÁRIO FRANCISCO MOREIRA

Nº 340111034

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA PORTUGUESA

2019



INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS: O  
MELHOR CRITÉRIO

MÁRIO FRANCISCO MOREIRA

Nº340111034

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

2019

## RESUMO/ABSTRACT:

Palavras-chave: divisão ao nível da doutrina; divisão ao nível da jurisprudência; opinião pessoal e devida fundamentação jurídica; dúvidas sobre violação da autonomia negocial coletiva e da liberdade sindical pela equiparação da convenção á lei para efeitos da sua interpretação; dúvidas até que ponto as decisões consensuais gozam de um maior cumprimento e efetividade do que as decisões impostas por lei; dúvidas até que ponto a capacidade das decisões consensuais refletirem as vicissitudes de cada situação económica concreta é uma vantagem; interpretação da convenção como contrato prejudica trabalhadores; interpretação da convenção como contrato conduz a um sentido por vezes que não é o verdadeiro em que esta deve ser interpretada; interpretação da convenção como a lei tem que ter o mínimo de correspondência com o texto da convenção; em caso de dúvida, a interpretação da convenção como a lei tende a dar preferência à solução mais razoável; interpretação da convenção como a lei protege os trabalhadores; interpretação da convenção como lei leva por vezes a um sentido que é o verdadeiro em que esta deve ser interpretada.

Key words: division of doctrine; division of jurisprudence; personal opinion and its juridical reasons; queries into the violation of the collective bargaining autonomy and trade-union freedom for the equalization of the convention of the law for the purposes of its interpretation; queries into how far consensual decisions are met with greater compliance and effectiveness than decisions imposed by law; queries whether the fact that consensual decisions reflect the vicissitudes of each concrete economical situation is an advantage; interpreting the convention as a contract devalues workers; interpreting the convention as a contract misleads said interpretation; interpreting the convention as a law requires a minimum correspondence with the text of the convention; when in doubt, the interpretation of the convention as a law tends to favour the reasonable solution; interpreting the convention as a law protects the workers; interpreting the convention as a law often leads to the true sense with which the convention should be interpreted.

## INDÍCE

RESUMO:.....	4
INDÍCE:.....	5
LISTA DE SIGLAS:.....	6
INTRODUÇÃO:.....	7
CAPÍTULO I - DIVISÃO AO NÍVEL DA DOUTRINA: .....	8
CAPÍTULO II-DIVISÃO AO NÍVEL DA JURISPRUDÊNCIA:.....	16
OPINIÃO PESSOAL E DEVIDA FUNDAMENTAÇÃO JURIDICA .....	17
CONCLUSÃO:.....	37
BIBLIOGRAFIA: .....	38
LISTA DE ACÓRDÃOS:.....	39

## LISTA DE SIGLAS

- Ob. cit.- obra citada.
- TRP-Tribunal da Relação do Porto.
- STJ- Supremo tribunal de Justiça.
- TRL-Tribunal da Relação de Lisboa.
- SA- Sociedade Amónia.
- AE-Acordo de Empresa.
- BTE-Boletim de Trabalho e Emprego.
- CT- Código de Trabalho.
- CC- Código Civil.
- CRP-Constituição da República Portuguesa.
- TC- Tribunal Constitucional.
- SITRA- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.
- R- Ré.
- CPT- Código do Processo do Trabalho.
- FETESE-Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros.
- IRCT-Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.
- CCT- Contrato Coletivo de Trabalho.

## INTRODUÇÃO:

A questão da interpretação e integração das convenções coletivas de trabalho foi um dos temas abordados no âmbito da realização do mestrado em direito do trabalho, ficando claro que após o estudo desta temática, não é unívoca a resposta sobre o melhor critério a adotar para este efeito. Quer ao nível da doutrina, quer ao nível da jurisprudência são vários os critérios, passíveis de serem adotados para a interpretação e integração das convenções coletivas de trabalho. Neste sentido, com base no meu trabalho de pesquisa e nos meus conhecimentos adquiridos ao longo do mestrado de direito do trabalho, relativos a esta questão, irei expor e fundamentar devidamente em termos jurídicos, qual dos critérios suscetíveis de serem utilizados para interpretar e integrar as convenções coletivas se revela mais apropriado para o efeito.

## CAPÍTULO I- DIVISÃO AO NÍVEL DA DOCTRINA

Apesar de cada vez mais se assistir a uma aproximação entre os critérios interpretativos da lei e do contrato, é pertinente abordar a questão dos critérios interpretativos e integrativos das convenções coletivas de trabalho, quer pela grande quantidade e complexidade de conflitos que estas levantam, quer pela diversidade de soluções existentes ao nível da doutrina, ora no âmbito do direito pátrio, ora no âmbito do direito comparado. Relativamente á doutrina portuguesa, existem a nível doutrinal três grandes posições: uma posição, que é defendida por exemplo por Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>1</sup>, que defende que a convenção coletiva deve ser interpretada e integrada na sua totalidade como a lei; uma outra posição doutrinal que defende que as convenções coletivas devem ser interpretadas e integradas segundo os critérios de interpretação e integração dos negócios jurídicos em conformidade com o tipo de convenção coletiva e de cláusulas que estejam em causa e que é defendida por exemplo por Bernardo da Gama Lobo Xavier<sup>2</sup>; existe ainda uma ultima posição doutrinal que é a que maior acolhimento obtém na nossa jurisprudência, que é a posição defendida nomeadamente por António Menezes Cordeiro<sup>3</sup> segundo a qual a convenção coletiva deve ser interpretada e integrada como a lei relativamente á sua parte normativa e como um negócio jurídico relativamente aos aspetos que apenas respeitem às partes que as outorgam, ou seja, quanto á parte obrigacional da mesma.

Em matéria de direito comparado, encontramos também várias posições divergentes quanto a esta mesma questão. Existem autores tais como Carnelutti, que defendem a ideia de que a convenção coletiva tem corpo de contrato e alma de lei, enfatizando que o importante da convenção coletiva é a sua função normativa, ao passo que pelo contrário temos outros autores como Mário Napoli que defendem que a convenção coletiva tem antes corpo de lei e alma de contrato e ainda autores que defendem que a convenção coletiva não se reconduz inteiramente nem á lei nem ao

---

<sup>1</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho. 2ªEdição, Almedina, Coimbra, 2015,pág. 287.

<sup>2</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Curso de Direito do Trabalho, 2ªEdição, Verbo, Lisboa/S. Paulo, 1996, pág. 266.

<sup>3</sup> CORDEIRO, António Menezes, Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1991, pág. 307.

contrato.<sup>4</sup> Para a doutrina italiana dominante, a convenção coletiva deve ser entendida como um contrato de direito privado, expressão da autonomia negocial coletiva, que não deve ser funcionalizada a um interesse público superior e se destina a defender interesses ainda que coletivos contrapostos.

Partindo da compreensão das estruturas sindicais como representativas apenas dos interesses dos seus filiados e não de todos os trabalhadores ou de uma categoria abstrata destes, a convenção coletiva deve ser encarada como um negócio jurídico e não como um bem comum transcendental á vontade das partes ou como um interesse público superior.<sup>5</sup>

Já para a doutrina alemã dominante e também para o nosso direito pátrio, a convenção coletiva atendendo á função que desempenha, deve ser interpretada como a lei podendo produzir efeitos relativamente a terceiros sem necessidade de mediação pelos contratos individuais de trabalho e destinando-se a abranger uma série de relações contratuais de modo idêntico á lei, apesar de como afirmou outrora Theo Mayer-Maly, este aspeto funcional não ser o único a ter de ser tido em conta e não chegar como tal, para se concluir que a convenção deve ser interpretada e integrada como a lei<sup>6</sup>.

Aquilo que por definição distingue a lei do negócio jurídico, é que a primeira é essencialmente uma ordenação racional destinada à promoção do bem comum ao passo que o segundo é essencialmente uma expressão de vontade.

No entanto, esta distinção tradicional é cada vez menos satisfatória visto que por várias razões as diferenças entre a lei e o negócio jurídico tem-se vindo a esbater gradualmente. Por um lado, a crescente referência á boa fé e a eticização verificada neste domínio, tem levado a cada vez maior objetivização do negocio jurídico, ao mesmo tempo que a lei em medida crescente nos sistemas neocorporativos como o nosso, é cada vez mais fruto de pactos contingentes e de compromissos, que são não a expressão de um bem comum mas de um equilíbrio possível de forças temporário entre

---

<sup>4</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, «Interpretação e integração das convenções coletivas», *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, a, 2010, pág. 123 e 124.

<sup>5</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª Edição, Almedina, Coimbra, 2017, pág. 724.

<sup>6</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Obra citada (Ob, Cit.)*, pág. 125 a 126.

os interesses de grupos sociais intermédios, situação que tem levado desta feita a uma constante contratualização da lei.<sup>7</sup>

Apesar de tal realidade, é possível ainda traçar diferenças distintivas ente a lei e o negócio jurídico, sendo neste sentido, pertinente analisar vários aspetos relacionados com a interpretação e integração da convenção coletiva segundo cada um deles.

Quanto ao negócio jurídico, é de assinalar desde logo, que a interpretação e integração das convenções coletivas segundo este, apresenta uma série de vantagens face á interpretação e integração das mesmas segundo a lei, tais como a capacidade das soluções estabelecidas através da negociação coletiva terem uma maior capacidade de adaptabilidade e de resposta à grande diversidade de contingências económicas de uma sociedade<sup>8</sup>, mas também a capacidade das soluções estabelecidas através da negociação coletiva obterem pelo menos á partida um maior cumprimento e efetividade por parte dos seus destinatários do que as soluções heteronomamente impostas pela lei<sup>9</sup>, além de apresentarem mesmo da ótica dos empregadores uma serie de vantagens do ponto de vista da gestão.<sup>10, 11</sup>

Além disso, para a doutrina italiana dominante, a equiparação da convenção coletiva à lei para efeitos de interpretação e integração da mesma, significaria a violação da liberdade sindical e do significado da própria autonomia negocial coletiva, dado que o sindicato, apesar de se poder afirmar a seu respeito a existência de uma bipolaridade entre a sua dimensão jurídica e a sua dimensão política (uma vez que atua também como sujeito de direito público nomeadamente em sede de concertação social), este defende fundamentalmente os interesses dos seus filiados, interesses esses que para além de contrapostos, são coletivos, à exceção do que acontece nos acordos de empresa, mas que não podem ser confundidos com interesses públicos e de toda a comunidade, levando desta feita, a que como tal, a convenção não deva ser vista como um instrumento de direito público mas como compromisso e expressão da vontade das partes.<sup>12</sup> Existem no entanto, autores que defendem que para efeitos de escolha dos

---

<sup>7</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 130 e 131.

<sup>8</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Ob. Cit., Pág. 265.

<sup>9</sup> CORDEIRO. António Menezes, Ob. Cit., pág.306.

<sup>10</sup> Xavier, Bernardo da Gama Lobo, Ob. Cit., pág. 265.

<sup>11</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 127 e 128.

<sup>12</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 131 a 133.

critérios hermenêuticos a adotar, é necessário ter em conta o modo de criação e de gestação da convenção coletiva e aplicar-se a esta última aquilo que Heinrich Horster, entre nós defendeu que fosse aplicado aos negócios jurídicos em geral que é a função normativa que estes desempenham como expressão da autonomia negocial coletiva.

Partindo da ideia de que a convenção coletiva constitui uma manifestação de vontades das partes suas subscritoras e que como tal traduz um compromisso entre as mesmas, é necessário por sua vez, distingui-la ora da lei, ora do tipo de negócio jurídico estabelecido pelo legislador civil nos Códigos Civis italiano e português.

Quanto à lei<sup>13</sup>, um dos principais traços distintivos entre esta e a convenção coletiva, prende-se com o carácter mais contingente, desta última, destinando-se a valer por um certo período de tempo e a serem revistas, (apesar de muitas vezes as leis também se afirmarem como provisórias e caracterizadas pelo signo efémero). Mais acentuado, parece o carácter compromissório da convenção coletiva enquanto instrumento promotor do equilíbrio entre interesses contrapostos, o que a torna menos racional do que a lei, visto que para efeitos de interpretação desta é necessário compreender o seu escopo (elemento teleológico) e a sua inserção num sistema muito mais amplo (elemento sistemático). Relativamente ao tipo de negócio jurídico contemplado no Código Civil italiano, a convenção coletiva demarca-se dele em vários aspetos. Desde logo, em muitos casos a convenção coletiva destina-se a produzir efeitos diretamente na esfera jurídica de quem não é parte da convenção, devendo tal situação ser tida em conta quanto à aplicação das regras da interpretação do negócio jurídico<sup>14, 15</sup>.

Além disso, o facto das convenções coletivas se destinarem a produzir regras uniformes para uma série indeterminada de relações justifica uma maior objetivização. Quanto à evolução jurisprudencial em Itália, esta tem vindo a demonstrar que as singularidades da convenção coletiva se devem refletir nas regras aplicáveis à sua interpretação. Neste sentido, tem-se considerado que os contratos coletivos não devem reconduzir-se aos atos comuns de autonomia privada e deve dar-se para efeitos da sua interpretação prevalência e prioridade à coerência entre o ato a interpretar e os valores

---

<sup>13</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, Almedina, Coimbra, 2017, pág. 1162.

<sup>14</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Ob. Cit.*, pág. 288.

<sup>15</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Ob. Cit.*, pág. 1161.

fundamentais do direito do trabalho vivo.<sup>16</sup> Já quanto á doutrina alemã, o entendimento que nesta vigora é o de que a convenção coletiva deve ser interpretada e integrada como a lei. Por sua vez, o entendimento doutrinal não é unânime, o que se reflete desde logo no modo como a própria jurisprudência alemã, aplica os critérios de interpretação e integração. Relativamente, à interpretação, a jurisprudência alemã tem vindo á adotar um método interpretativo que de um certo modo não deixa de atender á origem convencional, sendo que é no plano da integração que a atitude da jurisprudência alemã, se tem mostrado mais cautelosa.

Analisando mais de perto o papel da jurisprudência alemã, desde 1992, tem-se entendido que a parte normativa da convenção coletiva deve seguir as regras da interpretação e integração da lei, razão pela qual se tem afastado a relevância no âmbito das convenções coletivas da chamada máxima *falsa demonstratio non nocet*, apesar de em rigor, esta só fazer sentido quando aplicada a contratos cujos efeitos se esgotam entre as partes e não aos chamados contratos normativos. No tocante ao elemento literal, a jurisprudência alemã atribui-lhe uma grande relevância, ao constituir este último, o ponto de partida da interpretação da convenção coletiva e limitando o esforço interpretativo em dois grandes aspetos. Por um lado, se o elemento literal for inequívoco, não é necessário recorrer a outros critérios interpretativos, ao passo que por outro, mesmo quando se revele necessário recorrer a outros critérios interpretativos como os elementos teleológico, sistemático e histórico, a interpretação feita através destes elementos não pode levar a resultados contrários à letra da convenção, conhecendo apesar disso, estes princípios algumas exceções.<sup>17</sup> Porém, a jurisprudência alemã, para além do elemento literal, tem atendido à vontade das partes sempre que esta tenha expressão no texto da convenção, sempre que este último seja suscetível de várias leituras e interpretações embora se deva atender igualmente à convenção no seu conjunto, pois só assim se poderá determinar o seu escopo e o verdadeiro sentido das suas cláusulas.

São utilizados também outros elementos interpretativos como o elemento histórico, (história das negociações da convenção e da pratica da sua execução), dando-se na dúvida, preferência aquela que das várias soluções interpretativas se revelar mais

---

<sup>16</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 134 a 138.

<sup>17</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 138 a 140.

ajustável à promoção de um resultado mais praticável, razoável e aceitável. Quanto à hierarquia dos vários elementos interpretativos constitutivos do elemento espiritual, tem ganho cada vez mais preferência o elemento sistemático. A jurisprudência alemã nos seus vários acórdãos tem defendido que a interpretação da convenção deve ser feita de maneira o mais conforme possível com a lei fundamental e a lei ordinária, devendo em casos de dúvida dar-se prioridade a uma interpretação que não viole uma norma imperativa. Tem-se também atendido aos usos e à prática de execução da convenção, só sendo uma execução posterior à convenção admissível quando as partes a conhecem e aceitam e não tendo relevância quando entra em conflito com o sentido objetivo de uma cláusula.

No que respeita à função integradora, como já aqui foi dito, a jurisprudência alemã tem adotado uma posição muito mais cautelosa. O que desde logo, se nota quando a jurisprudência alemã não considera que haja uma lacuna sempre que as partes de uma convenção não a alteraram durante décadas. A jurisprudência entende também que se deve distinguir entre lacunas conscientes e lacunas inconscientes ou ocultas para efeitos do desempenho da atividade interpretativa dos tribunais. Estes não devem regular as chamadas lacunas conscientes, isto é, lacunas que resultam da não regulação pelas partes por vontade destas, nomeadamente lacunas que não foram reguladas devido à falta de consenso entre as partes para efeitos de sua regulação, devendo a atividade interpretativa dos tribunais cingir-se às chamadas lacunas inconscientes ou ocultas, isto é, lacunas cujo surgimento resulta ou da incapacidade das partes preverem o seu surgimento, uma vez que não a contemplaram ou quando esta surge por força de uma alteração superveniente das circunstâncias.<sup>18</sup>

Aliás, a jurisprudência alemã decidiu mesmo, que as lacunas supervenientes, resultantes de uma alteração legislativa posterior, não devem ser alvo da atuação dos tribunais, sob pena de uma excessiva intromissão destes na esfera de autonomia negocial das partes, o que apesar de ter suscitado algumas críticas na doutrina, se destina a evitar a tentação dos tribunais modificarem a convenção coletiva livremente negociada. É também, e em parte, de modo a evitar uma intervenção judicial excessivamente criadora, que se justifica a posição da jurisprudência alemã

---

<sup>18</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 140 a 142.

relativamente a outra grande questão controversa na doutrina, relacionada com o sentido a atribuir a conceitos jurídicos empregues pela convenção coletiva, mormente quando estes tem um sentido técnico jurídico preciso. Por um lado, não se pode deixar de atender à circunstância de que os intervenientes na negociação não são necessariamente juristas e não dispõem necessariamente ao contrário do legislador, de peritos e profissionais de direito capazes de os ajudar na questão da terminologia, ao passo que por outro lado, decisivo deve ser horizonte dos destinatários, também eles leigos e que se deve para tal aprender ao idioma próprio das negociações. Porém, não tem sido esse o entendimento dominante, mas sim, o de que quando as partes de uma convenção coletiva utilizam um conceito técnico-jurídico, este vale com o sentido que lhe é atribuído no mundo do direito, entendendo-se que mais do que um ónus de que as partes dispõem de recorrer as especialistas em direito capazes de os ajudar com a terminologia dos conceitos jurídicos usados na convenção, trata-se de mais uma vez atender-se ao elemento literal e à necessidade dos tribunais não fazerem o acordo pelas partes. Afinal, um dos grandes objetivos da negociação coletiva consiste na criação de textos ambíguos, que por sua vez devem ser concretizados pelos tribunais, sendo que tal ambiguidade seria potenciada ao ponto de mesmo quando utilizado um determinado conceito jurídico na convenção, cujo sentido que lhe é atribuído no mundo jurídico corresponde ao sentido que não lhe pretende ser atribuído por uma das partes mas que a outra pretende que lhe seja atribuído. Assim, compreende-se a incapacidade dos tribunais desempenharem esta função para a qual não estão bem apetrechados e carecem até de alguma legitimidade.<sup>19</sup>

Outro dos aspetos que diferencia a convenção coletiva da lei e de boa parte dos negócios jurídicos, é que esta é em muitos casos o triunfo da ambiguidade, uma vez que, por vezes, para se não comprometer a existência da própria convenção, as partes, ou decidem não regular uma determinada matéria ou acabam por regulá-la intensionalmente de maneira equívoca ou ambígua. Essa ambiguidade pode ser resultado de uma redação inconsciente e pouco cuidada da convenção, mas também e em muitos casos, da falta de consenso entre as partes que não tendo a capacidade de sanar naquele momento as suas divergências, optaram por disfarçá-la através dessa mesma ambiguidade.

---

<sup>19</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 143 a 146.

Esta estratégia tem sido criticada por muitos autores que a consideram um desperdício de esforços e de tempo, ao passo que, outros consideram esta condenação irrealista e que ignora a verdadeira natureza da convenção coletiva. Na verdade, a convenção coletiva não resolve o conflito de interesses coletivos contrapostos nem o sana sequer temporariamente, mudando única e exclusivamente de nível, ao refleti-lo na questão da interpretação e integração da convenção coletiva, nomeadamente recorrendo aos tribunais para esclarecer dúvidas quanto á sua interpretação. A partir daqui, assiste-se a uma divisão ao nível da doutrina, quanto á importância a dar ao elemento literal. Para uns, não se deve dar grande importância a este elemento, uma vez que por vezes, se trata mais de uma desconfiança mútua entre as partes da convenção do que de um genuíno acordo mútuo entre estas, ao mesmo que para a maioria da doutrina, por paradoxal que pareça e apesar da grande ambiguidade que caracteriza o elemento literal já aqui falado, este elemento constitui o ponto de partida e a baliza da interpretação, não podendo as partes obter pela interpretação o que não foram capazes de conseguir obter pela negociação.

Desta maneira, embora por vezes se reconheça a sua intencional ambiguidade, a letra do acordo acaba por traçar os limites das obrigações assumidas pelas partes e na medida em que esta fronteira é determinável, deve resistir-se a fazer o acordo pelas partes.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 147 a 152.

## CAPÍTULO II-DIVISÃO AO NÍVEL DA JURISPRUDENCIA:

Já quanto à jurisprudência, no nosso ordenamento jurídico, praticamente não tem acolhimento o entendimento de Bernardo da Gama Lobo Xavier segundo o qual, as convenções coletivas devem ser na sua totalidade interpretadas e integradas somente se lhes aplicando as regras e princípios que regem a interpretação e integração dos negócios jurídicos. Desta feita, na nossa jurisprudência, apenas tem acolhimento o entendimento tido por António Menezes Cordeiro segundo o qual, as convenções coletivas devem seguir os princípios próprios da interpretação e integração da lei para efeitos de interpretação e integração da sua parte normativa e os princípios próprios da interpretação e integração dos negócios jurídicos para efeitos de interpretação e integração da sua parte obrigacional, bem como, o entendimento tido por Maria do Rosário Palma Ramalho segundo o qual as convenções coletivas devem ser interpretadas e integradas na sua totalidade somente segundo os princípios próprios que norteiam a interpretação e integração da lei. No sentido do primeiro destes dois entendimentos vão os acórdãos de 10-03-2014 do Tribunal da Relação do Porto (TRP), de 19-12-2012 também do TRP. De 19-04-2012 do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), de 15-02-2012 do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), de 07-02-2018 também do TRL, de 07-04-2011 e de 07-04-2014 ambos do TRP. Ao passo que no sentido do segundo destes dois entendimentos vão os acórdãos de 28-09-2017 do STJ, de 09-05-2018 do TRL, de 26-11-2012 do TRP, de 09-06-2010 do STJ, de 14-12-2017 do TRP, de 29-01-2015 do TRL e de 10-07-2008 do STJ. Posto isto, é de concluir que as decisões dos nossos tribunais relativas ao modo de interpretação e integração das convenções coletivas variam entre estas duas posições, sendo a posição defendida por António Menezes Cordeiro aquela que maior acolhimento tem tido pelos nossos tribunais quanto ao modo de interpretação e integração das convenções, embora sejam também muitos os casos em que é adotada a posição defendida por Maria do Rosário Palma Ramalho por parte dos nossos tribunais para efeitos de interpretação e integração das convenções coletivas.

## OPINIÃO PESSOAL E DEVIDA FUNDAMENTAÇÃO JURIDICA.

Na minha opinião, o critério mais apropriado para efeitos de interpretação e integração das convenções coletivas, parece ser o critério defendido por Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>21</sup>, segundo o qual, as convenções coletivas de trabalho devem ser interpretadas e integradas de acordo com a utilização dos princípios que regem a interpretação e integração da lei, pelos motivos que passo a expor.

Em primeiro lugar, estou em desacordo com o argumento usado pela doutrina italiana dominante para defender que jamais a convenção coletiva de trabalho pode ser equiparada à lei para efeitos de sua interpretação e integração, uma vez que isso representa uma violação da própria autonomia negocial coletiva e da liberdade sindical, visto que para esta, o sindicato é um sujeito de direito privado que defende essencialmente os interesses dos seus filiados e que embora defendem interesses coletivos, estes interesses não podem jamais ser confundidos com interesses públicos ou como interesses de toda a comunidade e é de resto, a expressão negocial da contraposição de interesses coletivos, razão pela qual a convenção coletiva deve ser respeitada enquanto compromisso e expressão da vontade das partes e não transformada num instrumento de direito público.<sup>22</sup>

Como já foi aqui dito, o paradigma ou modelo de contrato de que parte o Código Civil italiano não pode ser assemelhado à convenção coletiva, uma vez que esta se destina a produzir uma boa parte dos seus efeitos na esfera jurídica de quem não é parte da convenção, devendo mesmo quando aplicáveis à convenção coletiva as regras da interpretação e integração dos negócios jurídicos, ter em conta esta especificidade.<sup>23</sup> Por esta mesma razão, não estou de acordo com este argumento usado pela doutrina italiana dominante, para defender que a convenção coletiva não pode ser equiparada à lei para efeitos de sua interpretação e integração, visto que deve ser respeitada como compromisso e expressão da vontade das partes, uma vez que ao contrário do que acontece com o tipo de negócio jurídico de que parte o Código Civil italiano, o qual a

---

<sup>21</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Ob. Cit., pág. 287.

<sup>22</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 131 a 133.

<sup>23</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 136 e 137.

convenção coletiva é por vezes equiparada para efeitos de interpretação e integração, ao contrário destes, esta última produz uma boa parte dos seus efeitos na esfera jurídica de terceiros<sup>24</sup>, o que me leva a pôr fortemente em causa a plausibilidade deste argumento defendido pela doutrina italiana maioritária para sustentar esta tese. Em segundo lugar, considero que não é de todo convincente o argumento de que as decisões consensuais, pelo menos aos olhos dos seus destinatários diretamente abrangidos pelo âmbito pessoal e subjetivo de eficácia desta, gozam de uma legitimidade acrescida e como tal de um muito maior grau de cumprimento e efetividade do que as soluções heteronomamente impostas pela lei,<sup>25,26</sup> Apesar de reunirem o acordo das partes para o seu estabelecimento, as decisões consensuais em muitos casos, não correspondem ao ideal de acordo que as partes neste intervenientes pretendiam ver ser estabelecido mas sim ao acordo possível alcançado pelas partes, em muitos casos em situações de conflitos de interesses pelo menos na sua totalidade inconciliáveis, que na impossibilidade de serem todos plenamente cumpridos, visa dar cumprimento o mais plenamente e ao maior número possível de interesses das várias partes intervenientes que celebram esse mesmo acordo.<sup>27</sup>

Assim o acordo é muitas vezes o acordo possível face à incapacidade de se estabelecer um acordo melhor através do consenso entre as partes, capaz de dar uma maior efetividade a esses mesmos interesses devido à necessidade de se realizarem cedências recíprocas entre as partes para que a conclusão do acordo seja possível.

Neste sentido, coloco muitas dúvidas sobre até que ponto as decisões consensuais gozam de uma legitimidade acrescida e de um maior grau de cumprimento e efetividade pelos seus destinatários, pelo menos, os diretamente abrangidos pelo seu âmbito pessoal subjetivo do que as decisões impostas heteronomamente pela lei, uma vez que em muitos casos, esse consenso não satisfaz plenamente todos os interesses das partes intervenientes, mas apenas alguns deles e nem sempre na sua plenitude, devido à necessidade de as partes fazerem cedências mútuas entre si, para estabelecerem esse mesmo acordo que desta feita, se revela não como um acordo perfeito capaz de agradar plenamente a todas as partes envolvidas, mas sim, como o acordo possível alcançado

---

<sup>24</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Ob. Cit., pág. 288.

<sup>25</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 127.

<sup>26</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. Cit., pág. 1162.

<sup>27</sup> FERNANDES, António Monteiro, Ob. Cit., pág. 724.

por estas que não podendo satisfazer plenamente todos os interesses das várias partes subscritoras da convenção coletiva, visto estes serem por vezes incompatíveis entre si, visa satisfazer o mais plenamente e o máximo possível desses mesmos interesses das várias partes contrapostas que subscrevem a convenção coletiva de trabalho.

Em terceiro lugar, levanto muitas dúvidas sobre até que ponto a capacidade das soluções consensuais serem mais capazes de espelhar as vicissitudes de cada contingência económica se poderá traduzir numa vantagem.<sup>2829</sup> No meu entender, esta questão é suscetível de ser colocada, nomeadamente quando as decisões consensuais acabam por refletir as vicissitudes de contingências económicas desfavoráveis, acabando por estabelecer convenções coletivas produtoras de efeitos igualmente desfavoráveis para as partes que as subscrevem e impedem que a estas últimas sejam aplicáveis efeitos mais favoráveis do que estes resultantes de outras convenções coletivas estabelecidas por decisão consensual das partes que a subscreveram e que refletem as vicissitudes de situações económicas concretas mais favoráveis.

Um bom exemplo desta realidade é, a decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa no seu acórdão de 07-02-2018 após realizar uma interpretação da convenção coletiva em apreço como a lei quanto à sua parte normativa e como um negócio jurídico quanto à sua parte obrigacional. No âmbito deste acórdão, estava em causa uma ação intentada pela autora AA contra a ré BB. S.A. sob a forma de processo comum destinada a ver ser reconhecido o seu direito ao pagamento por esta última à primeira, do complemento do subsídio de reforma previsto em um acordo de empresa<sup>30</sup> e conseqüentemente o pagamento desta prestação pela ré à autora desde 1 de outubro de 2012. Para tal, fundamentou a autora que esteve vinculada à ré entre 1 de janeiro de 1993 e 30 de setembro de 2012, por um contrato de trabalho, exercendo funções de enfermeira e tendo direito a esta prestação prevista nesta cláusula uma vez que mesmo tendo este AE a 31 de Dezembro de 2006, caducado, os seus efeitos mantem-se quanto aos contratos individuais de trabalho celebrados na sua vigência, sob pena de inconstitucionalidade. A ré contestou alegando que a autora não era enfermeira

---

<sup>28</sup> CORDEIRO, António Menezes, Ob. Cit., pág. 306.

<sup>29</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 127.

<sup>30</sup> Constante da cláusula 62 nº2 a 5 do Acordo de Empresa (AE) publicado no Boletim de trabalho e Emprego (BTE) de 23/2002, celebrado entre a Sociedade Anónima (S.A.) e a Federação de Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (FESHAT).

graduada, mas sim enfermeira generalista, que a atribuição de um nível superior da carreira de enfermagem depende de concurso de avaliação curricular e que o referido AE já tinha caducado em 31 de dezembro de 2006, quando já estava em vigor o Código do Trabalho (CT) de 2003, que no seu artigo 557º previa os efeitos quanto aos contratos individuais de trabalho celebrados na vigência de uma convenção coletiva após a caducidade desta, nos quais não se inclui a prestação reivindicada pela ré. Entendendo-se que os autos tinham todos os elementos necessários à decisão, foi proferida sentença que considerou a ação improcedente e absolveu a ré dos pedidos, Inconformada, a autora recorreu para o TRL, solicitando-lhe que se debruçasse sobre estas duas questões: o direito a receber um complemento de reforma constante de uma convenção coletiva, não configura uma expectativa jurídica mas um direito adquirido? A sentença proferida viola os artigos 12º do Código Civil (CC) e 56º nº3 da Constituição da República Portuguesa (CRP)? Quanto à primeira questão, o TRL entendeu que o direito ao complemento de reforma não configurava um direito adquirido, mas sim uma mera expectativa jurídica invocando para tal a seguinte argumentação: Tendo o AE caducado em 31/12/2006, a autora iniciou funções como enfermeira a 01/01/1993 e tendo-se reformado por velhice em 30/09/2012, o momento da reforma da autora é o determinante para saber se existe ou não o direito ao complemento de reforma por velhice constante do nº6 da cláusula 62º do referido AE. No momento da reforma da autora, estava em vigor o CT/2009 que no seu artigo 7º nº1 estabelece que os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho adotados e celebrados antes da entrada em vigor da presente lei ficam sujeitos a ela, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento. No momento em que o referido AE caducou em 2006, estava em vigor o CT/2003 que correspondendo ao direito então aplicável, estabelecia no seu artigo 557º que após a caducidade de uma convenção coletiva, os efeitos mantidos depois de esta caducar e até entrada em vigor de uma nova convenção ou decisão arbitral, são os efeitos estabelecidos por acordo entre as partes ou na falta deste, os já produzidos pela convenção nos contratos individuais de trabalho relativamente à retribuição, categoria do trabalhador, definição e duração do tempo de trabalho, assim como nos termos do ponto 6 desta disposição, dos demais direitos e garantias resultantes da aplicação do presente Código. Já o direito ao complemento de reforma

não está abrangido nem pela eficácia extra temporal da convenção, nem pelo número 6 do CT, visto que não consta nem deste último Código, nem preenche nenhuma das categorias acabadas de referir. Além disso, se este direito tiver lugar, só surge na vigência do CT/2009, sendo um direito que só surge na esfera jurídica do seu titular com facto constitutivo que lhe dá origem e configurando como até lá, não um direito mas uma mera expectativa jurídica, isto é, uma situação que embora seja atual se proteja apenas para o futuro. Neste sentido, o TRL invocou a constante jurisprudência do STJ, que sendo aplicável ao caso concreto, tem defendido que entre o período que medeia a adesão ao fundo e o facto constitutivo do direito, existe apenas uma mera expectativa jurídica por parte do aderente que não pode ser confundida com o direito em causa cujos pressupostos não se mostram integralmente preenchidos.

Além disso, o tribunal invoca ainda o entendimento doutrinal de Benjamim Mendes e Nuno Aureliano que depois de darem vários exemplos de prestações não integrativas do conceito de retribuição, defendem que este conceito não deve ser integrado pelas prestações assistenciais como as que resultam dos regimes complementares e alternativos do subsistema providencial da segurança social, que não sendo contrapartidas específicas da atividade empreendida pelo trabalhador, não integram o conceito de retribuição e como tal, deve sobre estas repercutir-se a caducidade da convenção coletiva. O tribunal alegou ainda que o artigo 557º nº5 do CT/2003 abrange apenas como efeitos que se mantem mesmo após a caducidade de uma convenção coletiva, os efeitos taxativamente previstos neste Código que são a categoria do trabalhador, a retribuição, a definição e a duração do tempo de trabalho, não estando aqui abrangidas, as regalias e prestações da segurança social e que o direito a esta prestação social não pode ser invocado uma vez que não existia no momento em que o referido AE caducou, visto que a idade da reforma da autora correspondente ao facto constitutivo deste seu direito, só surge em 2012. Relativamente à questão de saber se a sentença viola o artigo 12º do CC, que no seu ponto 1, consagra o princípio da aplicação da lei no tempo segundo o qual a lei dispõe apenas para o futuro, a apelante alegou que a nova lei não pode contrariar a vontade contratual, tendo como tal as convenções coletivas que ser entendidas como contratos celebrados entre os representantes dos empregadores e os trabalhadores e como tal, que se atender a todas as suas cláusulas que funcionam como contrapartidas umas das outras. Desta maneira, entende-se que

existindo uma determinada realidade num determinado momento em que as partes a celebram, entende-se que estas quiseram negociar e celebrar essa mesma realidade, sendo no âmbito deste quadro que é aplicável o nº2 do artigo 12º do CC, segundo o qual quando a lei dispõe sobre condições de validade formal ou substancial de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, esta em caso de dúvida, visa apenas factos novos. Esta alegação não tem qualquer sustento pois parte do pressuposto que o CT retira um direito alicerçado na esfera jurídica do apelante, a partir do qual não é possível o tribunal equacionar a questão. Por fim e quanto à última das questões que lhe foram solicitadas, o TRL entendeu que a sentença proferida não viola o artigo 56 nº3 da CRP, alegando para tal a seguinte fundamentação. Em primeiro lugar, o TRL subscreveu o entendimento do Tribunal Constitucional (TC) que foi alegado pelo apelante em abono da sua tese, e que no seu acórdão de 25/06/2003, concluiu que constitui pressuposto da posição assumida neste acórdão que propugna pela constitucionalidade da norma do artigo 557º nº 2, 3 e 4 do CT, ao defender que a caducidade de uma convenção coletiva não põe em causa a manutenção mesmo após a sua caducidade, dos seus efeitos relativos aos contratos individuais de trabalho celebrados na sua vigência e às suas renovações. Neste acórdão, o TC mostra-se também favorável à solução legislativa de impor limite à subvigência da convenção coletiva, uma vez que cabe às partes estabelecer o regime que se lhes reputar mais adequado, uma vez que esta se traduz numa solução de carácter supletivo, além de que se estabelece um período de subvigência que pode ir até dois anos e meio em que ocorre a denúncia e a arbitragem, porque seria contraditório com a vontade das partes, constitutiva do fundamento da contratação coletiva, a perpetuação de uma vinculação jurídica não desejada por uma das partes por vontade unilateral da outra. Neste caso, a questão de constitucionalidade não versava sobre a manutenção dos direitos salvaguardados no âmbito da convenção coletiva, mas sim, na imposição pelo legislador ordinário da caducidade das convenções coletivas em vigor sem estar assegurada a entrada em vigor das novas. No sentido da inconstitucionalidade, argumentava-se que esta solução legislativa deixaria um extenso vazio contratual e constituiria uma violação do conteúdo essencial da garantia constitucional da contratação coletiva e da regulamentação convencional das relações de trabalho, bem como uma ingerência estadual excessiva em domínios em que é reconhecido o direito à autonomia negocial coletiva que desta feita, se traduziria na

expulsão do sistema jurídico de produtos negociais reconhecidos como fontes de direito só porque os sujeitos interessados não os alteraram ou substituíram. O TC concluiu assim, que a solução de pôr limites à sobrevigência só se mostra razoável e equilibrada, tendo no entanto, esta decisão como pressuposto a manutenção dos efeitos produzidos pela convenção coletiva nos contratos individuais de trabalho e às respetivas renovações mesmo depois da sua caducidade. O TRL subscreveu este entendimento e considerou ainda em sintonia com a contra-alegação da ré, que nem todos os direitos constantes de uma convenção coletiva podem após a sua caducidade, passar para a esfera do trabalhador. Citando Bernardo da Gana Lobo Xavier, a apelada defende que o entendimento de que caducada uma convenção coletiva de trabalho, todos os direitos nesta consagrados passam para a esfera do trabalhador após a caducidade não se compagina com a natureza heterónoma da norma da convenção e que é inaceitável o preenchimento do objeto de um contrato com a apropriação individual do conteúdo de norma, esquecendo a sua natureza e olvidando as consequências normais resultantes da cessação de vigência dos atos normativos. O conteúdo dos contratos de trabalho é constituído por um conjunto heterogéneo de comandos, produto da vontade do legislador (autonomia legislativa), dos sujeitos outorgantes da convenção coletiva (autonomia coletiva) e dos contraentes (autonomia negocial) que não perdem com a sua conjugação na formação do programa contratual.

O TRL faz ainda referência ao acórdão do TC de 08/11/2010 que analisou a constitucionalidade do artigo 501º do CT de 2009 (artigo idêntico ao artigo 557º nº5 do CT de 2003), o qual estabelece que, apesar das diversas posições doutrinárias, o estatuto do trabalhador apenas se mantém nos termos do número 6 do mesmo artigo 501º do CT de 2009, face a alguns aspetos, a retribuição, a categoria do trabalhador, tempo de trabalho e benefícios sociais, os quais constituem o mais relevante e importante do estatuto do trabalhador. Posto isto, o TRL concluiu que caducada uma convenção coletiva, o trabalhador continuara a gozar dos direitos que esta lhe conferia quanto a estes quatro aspetos acabados de referir, bem como, a todos os direitos que lhe são conferidos pelo contrato de trabalho, pelas leis e pela Constituição, ao passo que face ao resto, dependerá daquilo que dentro do prazo de sobrevigência das convenções e eventualmente por recurso á mediação, conciliação ou arbitragem, venha a resultar de um novo contrato coletivo.

A decisão proferida pelo TRL neste acórdão, é desta feita, um bom exemplo de que a capacidade das soluções negociais espelham melhor as vicissitudes de cada contingência económica nem sempre se revela uma vantagem<sup>31</sup>, nomeadamente quando estas acabam por espelhar uma situação económica desfavorável que leva a que estas imponham às partes efeitos desfavoráveis reflexivos da situação económica que estas espelham e impedem que a estas sejam aplicáveis efeitos mais favoráveis resultantes de outras convenções coletivas aplicáveis a outros sujeitos e estabelecidas por estes no âmbito de uma situação económica mais favorável e que refletem as vicissitudes igualmente mais favoráveis desta última.

Assim, no caso em apreço do acórdão do TRL acabado de referir, as partes (nomeadamente os trabalhadores), a quem era aplicável a convenção coletiva caducada, apenas continuaram a usufruir dos direitos que lhe são conferidos pelo Código do Trabalho, pelas leis e pela Constituição, bem como os direitos constantes da convenção coletiva caducada que lhes era aplicada relativos à retribuição, categoria do trabalhador, tempo de trabalho e benefícios sociais, estado em tudo o resto dependente do que resultar de um novo contrato coletivo, que no caso de ser levado a cabo no âmbito e espelhar as vicissitudes de uma situação económica desfavorável, conduzirá certamente a que os seus efeitos desfavoráveis sejam aplicáveis às partes (nomeadamente aos trabalhadores) relativamente a todos os aspetos que não sejam os direitos acabados de referir e que estão salvaguardados após a caducidade da convenção coletiva, ao passo que por outro lado, impedem a aplicação às mesmas partes dos efeitos relativos a estes aspetos que constavam da convenção coletiva caducada e estabelecida no âmbito de uma situação económica mais favorável e capaz de refletir as vicissitudes desta, que seriam mais favoráveis para as partes (nomeadamente para os trabalhadores) do que aqueles que constaram desse novo contrato coletivo então estabelecido pelas mesmas partes.

Um outro argumento pelo qual eu considero que as convenções coletivas devem na sua totalidade serem interpretadas e integradas somente como a lei, tem a ver com o facto de uma interpretação de uma convenção coletiva segundo as regras utilizadas para

---

<sup>31</sup> FERNANDES, António Monteiro, Ob. Cit., pág. 723.

a interpretação e integração dos contratos levar à tomada de decisões por parte dos tribunais que vão no sentido desfavorável aos interesses dos trabalhadores.

Um bom exemplo disso, são os sete acórdãos aqui analisados que interpretam e integram as convenções coletivas como a lei quanto à sua parte normativa e como um contrato quanto à sua parte obrigacional, acabaram, todos eles, ao utilizarem este critério para interpretar e integrar as convenções coletivas, por proferir decisões que vão no sentido adverso aos interesses dos trabalhadores, com exceção do acórdão de 07-04-2014 do TRP, que foi o único destes sete acórdãos que tendo utilizado este critério para a interpretação e integração da convenção coletiva, proferiu uma decisão favorável aos interesses dos trabalhadores.

Sendo o trabalhador a parte mais débil da relação jurídico-laboral, a interpretação e integração das convenções coletivas como a lei quanto à sua parte normativa e como um contrato quanto à sua parte obrigacional, parece-me conduzir na maioria dos casos a uma maior desproteção da parte mais fraca da relação jurídico-laboral que é o trabalhador, levando conseqüentemente à tomada de decisões pelos tribunais que contribuem para um maior desequilíbrio de interesses entre as duas partes intervenientes (empregadores e trabalhadores) relativamente aos seus interesses no âmbito da relação jurídico-laboral. Outra das razões que me levam a ter esta opinião sobre qual o melhor critério a utilizar para a interpretação e integração das convenções coletivas, está relacionada com o facto de por vezes a interpretação e integração das convenções coletivas totalmente ou somente quanto à sua parte obrigacional como um contrato, levar a interpretações destas últimas que não correspondem ao verdadeiro sentido correto em que estas devem ser interpretadas e integradas, com isso, levará a tomadas de decisões pelos tribunais que nem sempre se revelam as mais adequadas para efeitos da promoção da justa composição do litígio e para a realização da ideia de justiça no caso concreto.

Um bom exemplo de tal realidade, é a decisão proferida pelo STJ no seu acórdão de 19-04-2012, após utilizar como critério para a interpretação da convenção coletiva em causa, o critério que defende a interpretação da convenção coletiva como a lei quanto à sua parte normativa e como um contrato quanto à sua parte obrigacional. Neste caso, estava em causa uma ação sobre a forma de processo comum e decorrente de contrato

de trabalho, intentada pelo autor a 01-04-2009 no Tribunal do Trabalho de Cascais contra a ré, alegando que sobre a direção, ordens e fiscalização desta exerceu funções de motorista e que esta operou a caducidade do contrato de trabalho então existente entre estes, a 03-04-2007 tendo o autor passado à reforma. Enquanto associado do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), as relações entre as partes haviam passado a ser reguladas pelo AE constante do artigo 9º da sua petição, ao abrigo do qual adquiriu o direito ao transporte gratuito, extensível também à sua esposa por força do nº5 da cláusula 89º do mesmo AE. Porém, em virtude da passagem à reforma do autor, a sua esposa perdeu o direito ao transporte gratuito, pretendendo o autor que a ré dê cumprimento a esta cláusula constante deste mesmo AE e que o benefício de transporte gratuito à sua esposa continue a ser-lhe atribuído mesmo depois da reforma do autor. Uma vez notificada para contestar, a ré alegou que nos termos do AE aplicado ao caso concreto que não é necessariamente o referido pelo autor, a esposa deste não tem direito ao benefício de transporte gratuito sido este informado pela ré de tal situação para o ano de 2008 na sequência de uma carta que esta lhe enviou a 21-01-2008. Neste sentido, a ação foi julgada improcedente e a ré absolvida do pedido.

O autor inconformado com tal decisão, interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa, que concedeu parcial provimento nos seguintes termos: a ré deverá conceder à esposa do autor emitindo para tal o necessário cartão de identificação, o benefício de 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares bem como, o benefício de 50% de desconto nos serviços expresso da empresa até ao limite de 4 viagens anuais. Posto isto, a ré contestou interpondo um recurso de revista no STJ, alegando que nos termos da cláusula 89º nº1 e 5 do referido AE que regulava as relações entre as partes, o cônjuge do autor deixou de ter direito ao transporte gratuito, uma vez que o autor ao passar à reforma deixou de ser trabalhador da empresa. O conceito de trabalhador expresso nos termos do nº1 desta cláusula distingue-se do conceito de trabalhador expresso no nº5 da mesma cláusula, visto que abrange apenas os cônjuges dos trabalhadores no ativo. Se os outorgantes do AE, tivessem querido contemplar esse direito, tê-lo-iam feito expressamente, o que não sucedeu, não podendo estender-se este direito concedido aos noivos e viúvas dos trabalhadores falecidos no ativo aos cônjuges dos trabalhadores reformados, uma vez, que no primeiro caso, as partes subscritoras do AE o estabeleceram expressamente e no segundo caso não.

O recorrido pugnou pela confirmação do acórdão proferido em 2ª instância, alegando que o espírito da cláusula 89º do referido AE deveria conduzir à interpretação do conceito de trabalhador nesta referida, como abrangendo não só os cônjuges dos trabalhadores no ativo e os viúvos e viúvas dos trabalhadores no ativo falecidos, mas também os cônjuges dos trabalhadores reformados. Posto isto, o STJ decidiu em conformidade com o pretendido pela recorrente e deu provimento ao recurso confirmando a sentença proferida em 1ª instância,

A questão controversa prendia-se com a análise da cláusula 89º do referido AE, tendo neste caso o STJ utilizado os critérios interpretativos da lei constantes do artigo 9º do Código Civil, para a interpretação da parte regulativa desta convenção, cujas características se assemelham às da lei (generalidade e abstração) e cujos comandos se destinam a um número indeterminado de destinatários, e por outro lado, quanto à sua parte obrigacional, de conteúdo tipicamente negocial, deverão ser utilizadas as regras destinadas à interpretação dos negócios jurídicos constantes dos artigos 236º a 239º do Código Civil. Tendo as instancias divergido nas suas decisões, uma vez que o tribunal de 1ª instancia considerou que uma vez tendo o trabalhador passado à reforma, o seu vínculo com a empresa cessou e como tal a sua esposa deixou de ser considerada cônjuge do trabalhador e perdeu como o tal o direito a continuar a usufruir do benefício de transporte gratuito constante da mesma clausula 89º do referido AE, o tribunal de 2ª instancia considerou que o conceito de trabalhador constante do nº5 corresponde ao conceito de trabalhador constante do numero 1º da mesma clausula do mesmo AE, abrangendo este mesmo conceito quer o trabalhador no ativo quer o trabalhador reformado e tendo como tal, a esposa do autor ao abrigo desta mesma cláusula, o direito a usufruir do benefício de 50% de desconto nos serviços regulares efetuados pelos veículos da empresa da ré bem como, a 50% nos serviços expresso da empresa até ao limite de quatro viagens anuais. O STJ entendeu que era necessário analisar a mesma cláusula 89º do referido AE. Esta última dispõe nos seus números 1, 5, 6,7,8 e 9:

“ 1 - Têm direito ao transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no ativo ou reformados.

5- Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até

aos 14 anos de idade desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou por conta de outrem, têm direito enquanto mantiverem essa condição, ao transporte gratuito nos serviços regulares a que o trabalhador pertença ou outro a escolher.

6- O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, o viúvo ou viúva e os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação, têm direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares desse que devidamente identificados nos termos do número anterior.

7- Os cônjuges dos trabalhadores ou equiparados que vivam com este em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados destes beneficiam também do desconto de 50% nos transportes da empresa em serviço expresso, desde de que identificados nos termos do nº5 desta cláusula.

8- A atribuição de transporte gratuito aos trabalhadores nos serviços expresso da empresa, dependem da prévia requisição de bilhete e só poderão ser atribuídos por cada expresso, bilhetes a 4 trabalhadores para cada viagem.

9- Os trabalhadores da empresa no ativo ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso, beneficiando de um desconto de 50%.”

Com base no que acaba de ser exposto, é pacífico o entendimento de que o benefício de transporte aqui referido é extensível aos trabalhadores da empresa independentemente destes se encontrarem no ativo ou reformados, ao passo que na letra do número 5 da cláusula 89º do referido AE não consta expressamente que se pretendeu estender este benefício aos cônjuges dos ex-trabalhadores reformados, ainda que também não se possa deduzir o contrário do disposto neste número.

Representando o teor literal da cláusula o seu conteúdo possível, é necessário levar a cabo a tarefa de averiguar se este mesmo corresponde ao pensamento, à vontade, à teleologia e ao fim realmente visado, isto é, se pretendeu estender o dito benefício ao cônjuge do trabalhador reformado. Neste sentido, o STJ entendeu que os outorgantes se souberam exprimir corretamente nos termos do artigo 9º do Código Civil e que consagraram a solução mais acertada. Tudo ponderado, o STJ entendeu que atendendo à economia da regalia em causa, que segundo este tribunal era a de privilegiar quem serve ou serviu produtivamente na empresa, estas não necessitavam de dizer nem uma coisa

nem outra em contraposição com a regra estabelecida no nº1 da cláusula 89, uma vez que para este tribunal, o nº1 desta mesma cláusula ao estender o benefício em causa aos trabalhadores no ativo ou reformado, quis claramente privilegiar o vínculo laboral daqueles que servem ou serviram produtivamente a empresa, fazendo sentido como tal que este benefício do transporte gratuito se estenda também aos respetivos cônjuges dos trabalhadores no ativo e destes últimos economicamente dependentes.

No entendimento do STJ, caso se pretendesse atribuir indistintamente o benefício do transporte gratuito, não apenas aos cônjuges dos trabalhadores no ativo, mas também aos cônjuges dos trabalhadores reformados, bastaria que nos termos do nº1 da cláusula 89º do respetivo AE, se acrescentasse que tem direito ao transporte gratuito não apenas os trabalhadores no ativo e os trabalhadores reformados mas também os respetivos cônjuges. Assim, se compreende a restrição constante do nº5 desta cláusula, que pretendeu privilegiar o cônjuge do trabalhador no ativo e permitir que desta feita, tem direito ao transporte gratuito nos serviços regulares a que pertença ou outro que escolher. Assim, para este tribunal um entendimento contrário a este que levasse a que fosse extensível ao cônjuge do trabalhador reformado o benefício de transporte gratuito estendido ao cônjuge do trabalhador no ativo, não seria compreensível por qualquer motivo funcional, empresarial ou social, e tal entendimento não ficou direta e expressamente consagrado.

Com isto, o STJ entendeu que o motivo justificativo para se estender o benefício do transporte gratuito ao cônjuge do trabalhador no ativo mas não ao cônjuge do trabalhador reformado, foi precisamente o vínculo e a relação funcional laboral que desta maneira, justifica que tal benefício se estenda aos cônjuges e filhos dos trabalhadores no ativo a servir produtivamente a empresa, mas não, aos cônjuges dos trabalhadores reformados cujo vínculo e a relação funcionais laborais cessaram mediante a reforma do trabalhador. É também com base neste motivo, que se optou por estender o benefício do transporte ainda que com desconto reduzido a 50%, ao viúvo ou viúva do trabalhador falecido, justificação essa entroncada na relação juslaboral até lá existente e apenas cessada por motivo alheio à vontade do trabalhador. Também em termos sistemáticos, este tribunal considerou que não se justifica o entendimento proferido no acórdão revidendo, em que se entendeu que o conceito de trabalhador constante do nº5 da cláusula 89º do referido AE tem a mesma abrangência que o

conceito de trabalhador constante do nº1 desta mesma cláusula, abrangendo como tal quer os trabalhadores reformados, quer os trabalhadores no ativo. Com isto, o STJ neste acórdão, revogou o acórdão impugnado ripristinando a decisão proferida pelo tribunal de 1ª instância.

A decisão proferida pelo STJ neste acórdão, na minha opinião, é a prova de que a interpretação de uma convenção coletiva de trabalho como um contrato ora na sua totalidade, ora somente quanto à sua parte obrigacional como acontece no caso do acórdão acabado de referir, leva muitas vezes à interpretação da convenção num sentido que não é o verdadeiro para efeitos da sua aplicação às situações concretas a que visa dar resposta, uma vez no caso em apreço, o verdadeiro sentido da cláusula em questão, era, quanto a mim, precisamente o de estender o benefício do transporte gratuito não apenas aos cônjuges dos trabalhadores no ativo a servir produtivamente a empresa, mas também aos cônjuges dos trabalhadores reformados.

Um outro motivo, pelo qual eu considero que o critério mais apropriado para a interpretação e integração das convenções coletivas de trabalho é o critério que defende que estas devem ser na sua totalidade interpretadas e integradas somente segundo os critérios utilizados para a interpretação e integração das leis constantes do artigo 9º do Código Civil, prende-se com o facto de que a equiparação da convenção coletiva de trabalho à lei para efeitos da sua interpretação e integração, ao contrário do que afirma nomeadamente a doutrina italiana maioritária, não é necessariamente violadora da liberdade sindical e da autonomia negocial coletiva por dois motivos que passo a enunciar.

Por um lado, só é necessário recorrer aos vários elementos interpretativos (histórico, sistemático e teleológico), constitutivos do elemento espiritual, se o elemento literal (texto da convenção) for insuficiente para determinar o verdadeiro sentido em que a convenção coletiva de trabalho tem de ser interpretada, sendo que no caso do elemento gramatical ser inequívoco este é suficiente para se encontrar o verdadeiro sentido da convenção, situação que leva a que nestes casos, a interpretação da convenção coletiva se faça em conformidade com o texto da convenção coletiva

redigida pelas partes suas subscritoras no âmbito dos seus direitos ao exercício da liberdade sindical e da autonomia negocial coletiva.<sup>32</sup>

Por outro lado, mesmo quando o elemento gramatical não é suficiente para se encontrar o verdadeiro sentido em que a convenção coletiva de trabalho tem de ser interpretada e se tem como tal de recorrer aos elementos interpretativos constitutivos do elemento espiritual, o elemento gramatical é sempre o ponto de partida de qualquer interpretação da convenção segundo os elementos integrantes do seu elemento espiritual, impedindo-se desta maneira, uma interpretação da convenção coletiva de trabalho segundo qualquer destes elementos constitutivos do elemento espiritual que não tenha um mínimo de correspondência ainda que imperfeitamente expresso com o texto da convenção, estabelecida pelas partes no exercício do seu direito à liberdade sindical e à autonomia negocial coletiva.<sup>33</sup>

Um outro motivo pelo qual eu considero que a convenção coletiva de trabalho deve ser interpretada e integrada na sua totalidade como a lei, está relacionado com o facto no caso de se ter de recorrer aos vários elementos constitutivos do elemento espiritual, a utilização destes vários elementos conduzir a várias interpretações distintas sobre o sentido em que deve ser interpretada a convenção coletiva, dando-se em muitos casos na dúvida, preferência á interpretação que conduza a uma solução mais razoável, praticável e adequada ao caso concreto a que deve ser aplicada a convenção coletiva de trabalho.<sup>34</sup> Neste sentido, penso que no caso do elemento gramatical ser insuficiente para se encontrar o verdadeiro sentido em que a convenção coletiva tem de ser interpretada e de para esse efeito se ter de recorrer aos vários elementos constitutivos do elemento espiritual, quando cada um destes últimos conduzir a diferentes interpretações do sentido da convenção, tenderá a dar-se preferência á solução mais congruente com o caso concreto a que é suposto esta ser aplicada e com isso para uma maior realização da justiça. Outra das razões pelas quais, eu acho que que as convenções coletivas de trabalho devem ser interpretadas na sua totalidade como a lei, está relacionada com o facto de a interpretação na sua totalidade das convenções coletivas de trabalho segundo os critérios utilizados para a interpretação das leis constantes do artigo 9º do Código

---

<sup>32</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 139.

<sup>33</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 139 e 140.

<sup>34</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. Cit., pág. 140-

Civil, conduzirem a soluções mais protetoras dos direitos e interesses dos trabalhadores. Sendo o trabalhador, a parte mais débil da relação jurídico-laboral, o critério que defende a interpretação das convenções coletivas de trabalho na sua totalidade segundo os critérios próprios para a interpretação da lei, ao levar muitas vezes a decisões que vão no sentido de uma maior proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores, está a proteger mais estes últimos e a promover uma maior equidade entre as duas partes das relações laborais (empregadores e trabalhadores) bem como dos interesses contrapostos de cada um destes no âmbito desta mesma relação.<sup>35</sup>

Por fim, o último dos argumentos pelos quais eu considero que o critério que defende que as convenções coletivas de trabalho devem ser interpretadas na sua totalidade de acordo com os critérios adotados para a interpretação e integração da lei, prende-se com a capacidade da utilização deste critério para a interpretação das convenções coletivas de trabalho permitir alcançar, por vezes, o verdadeiro sentido em que a convenção coletiva de trabalho deve ser interpretada e integrada para efeitos de sua aplicação aos casos concretos a que é suposto ser aplicada. Um excelente exemplo disso é a decisão proferida pelo TRP no seu acórdão de 26-11-2012.

Neste caso, B tentou contra C, D, E e F, uma ação em processo comum, alegou para tal a A, que tem exercido funções como trabalhadora da limpeza por conta da 1ª Ré, tinha ficado de baixa devido a um acidente de trabalho sofrido desde 30/09/2009 até 12/12/2010. Tendo a 1ª R deixado de prestar serviços de limpeza no respetivo local, nunca mais reconheceu A como sua trabalhadora e defendeu que as empresas que passaram a prestar serviços de limpeza naquele local tinham passado a ser a 3ª e 4ª Rés e depois a 2ª R e como tal o contrato de trabalho de A, se havia transferido para estas ao abrigo da convenção coletiva de trabalho aplicável ao setor. Não tendo nenhuma destas rés reconhecido A como sua trabalhadora, esta pediu que a 1ª R fosse condenada a reconhecer que o contrato assinado com esta ainda está em vigor, a integrá-la como sua trabalhadora e a pagar-lhe as retribuições já vencidas bem como uma indemnização por danos não patrimoniais. A pretendia, ainda, que lhe fossem pagos juros de mora por cada dia de atraso na reintegração e deduz ainda subsidiariamente os mesmos pedidos relativamente a todas as demais Rés. Posteriormente, A desistiu do pedido face á 3ª R e

---

<sup>35</sup> FERNANDES, António Monteiro, Ob. Cit., pág. 726.

pretendeu que os demais fossem ampliados face às prestações vincendas o que lhe foi concedido. Apenas a 1ª e 2ªR contestaram alegando que tinha sido para a 4ªR que se tinha transferido a prestação de serviços de limpeza no local, no momento em que a 1ªR denunciou o contrato de trabalho assinado com A por falta de pagamento das retribuições. A 2ª R alegou que não foi transferido para si o contrato de trabalho assinado pela 1ªR com A e que como tal não se aplica aqui a norma da transferência de trabalhadores pois não houve perda de local de trabalho por parte da 1ª R. Com isto, realizou-se julgamento na sequência do qual foi proferida uma sentença que julgou parcialmente procedente a ação. Inconformada com esta decisão a 2ªR recorreu

Nesta sede, foram colocadas várias questões a decidir ao TRP por parte da recorrente<sup>36</sup>. Decida esta questão, uma outra foi colocada a este tribunal pela recorrente, a de saber se a convenção coletiva de trabalho celebrada entre Associação Portuguesa de Facility Services e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (FETESE), publicada no BTE nº15 de 22 de Abril de 2008 se aplica á relação laboral em causa. O TRP entendeu que era aplicável a este caso concreto o referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), uma vez que a partir de janeiro de 2009, as relações laborais entre as empresas prestadoras de serviços de limpeza em edifícios e os trabalhadores da limpeza ao seu serviço passaram a ser reguladas pela convenção coletiva de trabalho celebrada entre a FETESSES e a Associação Portuguesa de Facility Services, tornada extensível a todo o setor pela Portaria nº1519/2008 de 24 de Dezembro. Esta portaria, nos termos do seu artigo 1º alíneas a) e b) respetivamente, estabelece que sem exclusão, é aplicável a presente convenção em todo o território do continente, às relações laborais entre os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas e às relações laborais entre os empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade

---

<sup>36</sup> A primeira delas foi, a da nulidade da sentença por contradição entre a sua decisão e a sua fundamentação. A ela, o TRP respondeu que não se deveria conhecer da nulidade da mesma, visto que, a arguição da nulidade da sentença apenas foi feita nas alegações do recurso e não no requerimento de interposição do mesmo tal como consta do artigo 77º nº1 do CPT, onde é dito que a arguição de nulidade deve ser feita separadamente das alegações e no requerimento de interposição do recurso, isto em ordem á promoção do principio da economia e da celeridade processuais de maneira a permitir ao tribunal que proferiu a decisão suprir a referida nulidade. Se a arguição da nulidade se fizer apenas nas alegações do recurso, está é extemporânea não devendo ser conhecida, por violação do artigo 77º nº1 do CPT.

económica referida e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias. No caso concreto, quer as Rés quer a A se encontram no âmbito da atividade económica e das profissões e categorias abrangidas pela convenção em causa, o que levou o TRP a concluir que tal IRCT seria aplicável a esta mesma relação laboral. Ultrapassada esta questão, uma última outra questão foi colocada ao TRP, relativamente à qual este se pronunciou favoravelmente: a aplicação da cláusula 15 do referido IRCT. No sentido da fundamentação desta decisão, o referido tribunal defendeu que as cláusulas das convenções coletivas de trabalho de conteúdo normativo ou regulativo são em simultâneo produto da vontade das partes suas subscritoras, mas ao mesmo tempo verdadeiras normas jurídicas, devendo como tal para efeitos da sua interpretação e integração utilizar-se os critérios próprios para a interpretação e integração da lei constantes do artigo 9º do Código Civil. No caso em apreço, a cláusula 15 do presente IRCT tem a seguinte redação estabelecida nos presentes termos:

“1 - A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2 - Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior, diretamente decorrentes da prestação de trabalho, tal como se não tivesse havido qualquer mudança de entidade patronal, salvo créditos que nos termos deste Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

4 Para os efeitos do nº2 da presente clausula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

a) Todos os que prestam serviço no local de trabalho á 120 ou menos dias.

- b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”

Os 120 dias mencionados neste último número são os imediatamente anteriores à data de início da nova empreitada. O elemento literal dos referidos preceitos em análise, que deve constituir o ponto de partida para a reconstituição do pensamento dos outorgantes, é claro em afirmar que se visa proteger a prestação de trabalho em um determinado espaço físico. Tal entendimento é reforçado pelo elemento sistemático, assente nos regimes correspondentes às cláusulas 13 e 15, uma vez que ao passo que na cláusula 15 deste IRCT se fala em perda do local de trabalho, na cláusula 13 do mesmo é definido o local de trabalho do pessoal da limpeza como o sítio geograficamente convencionado entre as partes para a prestação da atividade do trabalhador, deixando claro que o que se pretende aqui proteger é o local de trabalho num espaço físico concreto e determinado.

Assim, à luz da cláusula 15 deste IRCT, pode concluir-se que a transmissão da posição contratual depende da verificação de três fatores: a perda do local de trabalho por parte da empresa a que o trabalhador estava vinculado, a afetação do trabalhador a esse mesmo local de trabalho e a transmissão desse mesmo local de trabalho para uma outra empresa prestadora dos serviços, tal como se pode depreender do nº2 da presente cláusula, onde se afirma que no caso de uma perda de local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada se obriga a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

Com base na referida explanação, o TRP entendeu que no caso concreto havia perda de local de trabalho por parte da 1ªR a partir de 1 de agosto de 2010. Uma vez que a beneficiária direta da sua atividade, adjudicou à sociedade H a prestação de serviços de limpeza a realizar em vários locais incluindo o local aqui já varias vezes mencionado, sendo que na sequência desse mesmo contrato, aquela sociedade celebrou com a 2ªR um contrato de prestação de serviços de limpeza a realizar nas instalações deste último local de trabalho e iniciando funções neste mesmo local em 01/08/2010. Por outro lado, entre a perda do local de trabalho por parte da 1ªR e a nova empreitada, ocorreram apenas 10 dias, prazo que não assume grande relevo em matéria de

descontinuidade temporal e reputa de normal, visto que está em causa a gestão de despesa pública e a celebração de contratos por entidades públicas, que como tal acarretam uma tramitação sempre mais morosa. Para além disso, não obstante este prazo temporal, a recorrente iniciou a prestação de serviços com as trabalhadoras que pertenciam a C, incluindo a irmã da autora, que havia sido contratada por C para a substituir, desta maneira, D aceitou a transmissão contratual das trabalhadoras que pertenciam a C, incluindo a citada irmã da autora e só se excluindo esta última por se encontrar de baixa médica mas que logo reclamou em novembro de 2010, a sua futura integração nos quadros da recorrente. Com isto, o TRP concluiu que incumbe à recorrente enquanto nova prestadora de serviços, assumir o vínculo que ligava a autora a C, confirmando-se desta maneira a aplicação da cláusula 15 do referido IRCT e pronunciando-se nestes termos, o tribunal em causa no sentido de não dar provimento ao recurso e de confirmar a sentença recorrida. Na minha perspetiva, a decisão proferida pelo TRP neste acórdão, para efeitos da qual este utilizou os critérios próprios da interpretação e integração da lei para a interpretação da convenção coletiva de trabalho em causa, corresponde ao verdadeiro sentido em que esta deveria ser interpretada tendo em vista dar a melhor regulamentação possível ao caso concreto alvo da sua aplicação, sendo como tal, a prova de que pelo menos em muitos casos, a interpretação e integração na sua totalidade das convenções coletivas de trabalho segundo os critérios próprios para a interpretação e integração da lei constantes do artigo 9º do Código Civil, conduz a interpretação e integração da convenção coletiva de trabalho no verdadeiro sentido correto em que é suposto esta ser interpretada e integrada, para efeitos de uma boa regulação do caso concreto alvo da sua aplicação.

## CONCLUSÃO:

Após a realização deste trabalho, pelas várias questões aqui analisadas e pelo vários argumentos por mim aqui enunciados relativos à interpretação e integração das convenções coletivas de trabalho, concluo que o critério mais apropriado para este mesmo efeito, é o de que a interpretação e integração das convenções coletivas de trabalho na sua integralidade, segundo os critérios próprios da interpretação e integração da lei constante do artigo 9º do Código Civil. Pelas várias vantagens que a utilização deste critério acarreta para este mesmo efeito e pelos vários inconvenientes por mim também aqui mencionados e relacionados com os outros dois critérios passíveis de serem utilizados para o desempenho desta função, espero que este critério seja o mais utilizado pelos tribunais para a interpretação e integração das convenções coletivas de trabalho para efeitos de levar á resolução de casos relacionados com o direito do trabalho alvo da sua jurisdição. No meu entender, apenas utilizando este critério para interpretar e integrar as convenções coletivas de trabalho, se pode permitir a sua aplicação correta aos casos concretos a que é suposto serem aplicadas, para efeitos da realização da ideia principal de direito que é a ideia de justiça, nomeadamente dando-se uma maior proteção aos trabalhadores que constituem a parte mais débil da relação jurídico-laboral e contribuir assim, para um maior equilíbrio de interesses entre as partes nesta intervenientes (empregadores e trabalhadores).

## BIBLIOGRAFIA:

- CORDEIRO, António Menezes, Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1991, pág. 306 e 307.

- FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 18ª Edição, Almedina, Coimbra. 2017, pág. 723, 724 e 726.

- GOMES, Júlio Manuel Vieira, «Interpretação e integração das convenções coletivas» *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra. 2010, págs. 123 a 128, 130 a 145, 147 a 152.

- MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 8ª Edição. Almedina. Coimbra, 2017, pág. 1161 e 1162.

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015, pág. 287 e 288.

- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Curso de Direito do Trabalho, 2ª Edição, Verbo, Lisboa/ S. Paulo, 1996, pág. 265 e 266.

## LISTA DE ACÓRDÃOS:

### Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça:

- 10-07-2008.

-09-06-2010.

- 19-04-2012.

- 28-09-2017.

### Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto:

- 07-02-2011.

-26-11-2012.

-19-12-2012.

-10-03-2014.

-07-04-2014.

-14-12-2017.

### Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa:

- 15-02-2012.

- 29-01-2015.

-07-02-2018.

-09-05-2018.