

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão n.º 1/2000

Processo n.º 350/98. — 4.ª Secção (Social). — Acor-
dam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I — 1 — O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul, com os sinais dos autos, propôs a presente acção declarativa de condenação com processo comum ordinário contra QUIMITECNICA — Serviços, Comércio e Indústria de Produtos Químicos, S. A., também nos autos melhor identificada, pedindo a sua condenação a reconhecer:

A aplicação do AE/QUIMIGAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986, às relações laborais com os seus trabalhadores; e que

Os subsídios de turno obedecem ao regime estabelecido nesse acordo de empresa.

Alegou, em síntese, ser subscritor desse AE/QUIMIGAL, ter sido a ré criada como resultado do desmembramento da QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e, não tendo o AE sido substituído, deve entender-se que o mesmo se mantém em vigor nas relações da ré com os seus trabalhadores.

Contestou a ré, por excepção, invocando a ilegitimidade activa do autor, em razão de estarem em causa interesses individuais dos trabalhadores, e a sua própria ilegitimidade, por não ter subscrito o acordo, impugnando no mais.

2 — No despacho saneador-sentença, a fls. 95 e seguintes, o M.^{mo} Juiz julgou improcedentes as excepções da ilegitimidade e também improcedente a acção, com absolvição da ré do pedido.

3 — Desta decisão apelou a ré para o Tribunal da Relação de Lisboa que, por acórdão a fls. 140 e seguintes, revogou a sentença recorrida, julgando a acção inteiramente procedente, com a consequente condenação da ré no pedido.

II — 1 — É deste douto aresto que vem a presente revista, interposta pela ré, que, a final das suas doutas alegações, formula as seguintes conclusões:

1.ª A recorrente requer ao venerando Presidente do Supremo Tribunal de Justiça que, nos termos do artigo 732.º-A do Código de Processo Civil (CPC) se proceda ao julgamento ampliado da revista, uma vez que a questão fundamental de direito subjacente aos presentes autos já foi apreciada no Acórdão do STJ de 11 de Outubro de 1995, no âmbito do processo n.º 4224 da 4.ª Secção (v. doc. n.º 1), e está, igualmente, pendente recurso de revista (processo n.º 5/98 da 4.ª Secção — v. parecer n.º 11/98 do Ministério Público — doc. n.º 2), pelo que é necessário o requerido julgamento ampliado da revista com vista a assegurar a uniformização da jurisprudência;

2.ª A recorrente, salvo o devido respeito por opinião em contrário, não pode aceitar, por não estar legalmente prevista, a eternidade dos instrumentos de regulamentação colectiva, desde que as partes que o outorgaram (mesmo que o IRCT tenha sido outorgado em condições sociais, empresariais, económicas e políticas perfeitamente distintas das actualmente vivi-

das!) não cheguem a acordo quanto à sua revisão ou substituição;

3.ª A cisão da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., deu-se para permitir viabilizar um colosso industrial que dia a dia perdia competitividade, correndo o risco de se afundar, arrasando consigo os milhares de postos de trabalho que sustentava;

4.ª As normas da lei quadro das privatizações, da Constituição da República e do Decreto-Lei n.º 25/89, de 20 de Janeiro (entre outras), têm como única preocupação a manutenção dos direitos, regalias e obrigações dos trabalhadores;

5.ª Nenhuma dessas normas exige, ou contém implicitamente, a exigência da manutenção do IRCT que a empresa tinha subscrito antes da privatização;

6.ª O legislador decidiu que, no caso de transmissão do estabelecimento ou empresa, a entidade adquirente e os trabalhadores que a ela estão ligados, quase por inerência ao fenómeno transmissivo (v. artigo 37.º da LCT), passam, após um determinado período, a estar sujeitos, não ao IRCT da entidade cedente, mas àquele que no âmbito pessoal obriga a entidade cessionária;

7.ª Existe uma sucessão *ex lege* de estatutos laborais que, no caso concreto, não oferece qualquer problema — artigos 7.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro —, já que a associação sindical recorrida e a recorrente são partes do CCTV para a indústria química;

8.ª A teleologia do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 519-C1/79 é que não se pode aceitar a sobrevivência de uma convenção, como instrumento dinâmico de regulação sócio-laboral, que tenha nascido e se destinava a regulamentar uma realidade empresarial diferente da entidade adquirente;

9.ª Pelo contrário, a regra do n.º 2 do artigo 11.º do referido diploma legal destina-se a regular o fenómeno da normal sucessão no tempo de estatutos laborais, em situação de não alteração ou substituição das entidades outorgantes;

10.ª Assim, o artigo 11.º não se confronta com o artigo 9.º, já que este último é uma norma especial que, em sede de regulamentação das relações colectivas de trabalho, faz a articulação do fenómeno da transmissão do estabelecimento ou empresa com o da sucessão de estatutos laborais;

11.ª No caso em apreço, a cisão origina, inquestionavelmente, a transmissão do estabelecimento e, por isso, há que recorrer exclusivamente ao artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79;

12.ª Do artigo 6.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 25/89, de 20 de Janeiro, resulta claramente que o que é transferido são os direitos, obrigações e regalias dos trabalhadores, mas não o AE/QUIMIGAL;

13.ª O legislador aplica — e, quanto a nós, bem — a fórmula da não sobrevivência do AE/QUIMIGAL mas da manutenção dos direitos, obrigações e regalias que se encontravam inseridos na esfera jurídica individual de cada trabalhador;

14.ª Note-se, ainda, que o legislador não falou em expectativas — como é o caso dos benefícios concedidos aos trabalhadores por um AE —, já que estas podem existir, mas só são legal-

- mente protegidas quando existe uma norma legal que as reconheça e afirme essa mesma protecção;
- 15.^a Acresce que a doutrina é unânime em afirmar que não existe na esfera jurídica do trabalhador o direito à aplicação de um determinado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- 16.^a De facto, o que existe é o direito, *em cada momento*, às regalias e direitos que resultem para os trabalhadores da aplicação de um determinado IRCT, enquanto este estiver vigente;
- 17.^a Ora, para além do estatuto inamovível do trabalhador que consagra um conjunto de direitos que se mantêm sempre e enquanto subsista a relação laboral (artigo 21.º da LCT, entre outros), o trabalhador vai adquirindo ao longo da vigência da sua relação laboral outros direitos e regalias;
- 18.^a Estes direitos e regalias consolidam-se na esfera jurídica privada do trabalhador e a sua alteração não consensual constitui uma violação do seu contrato de trabalho;
- 19.^a Ora, não é a subsistência deste tipo de direitos e regalias que a recorrente põe em causa;
- 20.^a O que não é aceitável, *por total ausência de fundamento legal*, é a sobrevivência do AE/QUIMIGAL como direito adquirido, ou seja, para além do seu prazo de vigência e considerado como fazendo parte integrante da esfera jurídica de cada um dos trabalhadores;
- 21.^a Pela cisão da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., criaram-se novos entes jurídicos que não são portadores da personalidade jurídica da QUIMIGAL, S. A., nem da correspondente globalidade de direitos e obrigações;
- 22.^a A transferência dos trabalhadores (bem como dos respectivos direitos, obrigações e regalias) é imposta, não só pelo artigo 6.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 25/89, mas também pelo artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT);
- 23.^a Assim, o argumento da cisão não pode fundamentar a sobrevivência do AE/QUIMIGAL. De facto, com a cisão, na sua acepção jurídica elementar, nasce uma nova entidade, um ente jurídico absolutamente independente da empresa da qual «nasceu»;
- 24.^a Por tudo quanto foi dito, fácil é de concluir pela não obrigatoriedade de aplicação por parte da recorrente do AE/QUIMIGAL para além do respectivo prazo de vigência (v. doc. n.º 1 — Acórdão do STJ de 11 de Outubro de 1995, sobre a matéria em causa);
- 25.^a De facto, o artigo 6.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 25/89, de 20 de Janeiro, consagrou um regime de sub-rogação legal, ordenando a transferência dos direitos, obrigações e regalias dos trabalhadores para as empresas adquirentes;
- 26.^a Assim, esses direitos e regalias já adquiridos, por integrarem a esfera jurídica privada dos trabalhadores, são intangíveis;
- 27.^a De acordo com o citado Acórdão do STJ de 11 de Outubro de 1995, «os trabalhadores transferidos por efeito da cisão da QUIMIGAL, S. A., não poderão invocar o AE celebrado entre esta e o sindicato autor senão até ao termo do respectivo prazo de vigência, atento o disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro»;
- 28.^a Na verdade, as convenções colectivas são criadas para vigorar um período de tempo limitado — artigo 11.º, n.º 1, da LRCT —, sendo, por isso, inaceitável a sua perpetuação no tempo por vontade de apenas um dos outorgantes;
- 29.^a Atendendo à cisão da QUIMIGAL e ao facto de o período de vigência do AE ter terminado, poderemos afirmar, sem qualquer margem para dúvidas, que se verificou a caducidade do aludido AE/QUIMIGAL;
- 30.^a Assim, a partir do fim do prazo de vigência do AE/QUIMIGAL, os antigos trabalhadores da QUIMIGAL ao serviço da recorrente passaram a estar sujeitos aos IRCT que sejam aplicáveis ao sector da indústria em que se inserem (neste caso, o CCT para a indústria química) — v. artigos 7.º e 8.º da LRCT;
- 31.^a É indiscutível, nos termos do artigo 6.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 25/89, a manutenção, por parte dos trabalhadores, face à recorrente, dos ditos direitos, regalias e obrigações, facto este igualmente imposto pelo artigo 296.º, alínea c), da CRP;
- 32.^a De facto, nesta disposição legal não está em causa a sobrevivência do AE/QUIMIGAL, mas a manutenção dos direitos e regalias cristalizados na esfera jurídica individual de cada trabalhador;
- 33.^a Assim, o objectivo do sistema legal é tão-somente o de preservar a situação funcional básica dos trabalhadores;
- 34.^a Isto sem embargo da cessação, no termo do respectivo prazo de vigência (artigo 6.º da LRCT), da CCT ou, mais precisamente, do AE, uma vez que não foi objecto de apropriação na esfera jurídica de cada um dos trabalhadores — v. acórdão do STJ supracitado;
- 35.^a Relembre-se, ainda, que o princípio base é o de que as normas dos IRCT são tendencialmente aplicáveis a todos os contratos existentes, dentro dos períodos de vigência desses IRCT, sem que, contudo, essas normas se cristalizem na esfera jurídica individual de cada trabalhador;
- 36.^a Por tudo isto, estamos perante *meras expectativas* de vigência do AE/QUIMIGAL por parte dos trabalhadores da recorrente, expectativas essas que, por definição, assumem natureza vulnerável, dado não corresponderem a direitos subjectivos já consolidados na esfera jurídica individual de cada trabalhador, não gozando, por isso, tutela legal — v. acórdão do STJ supracitado;
- 37.^a Pelo exposto, podemos chegar à conclusão de que a recorrente não está obrigada a aplicar o AE/QUIMIGAL para além do respectivo prazo de vigência, pelo que o acórdão recorrido deve ser revogado, uma vez que decidiu, salvo o devido respeito, sem qualquer fundamento legal, pela sobrevivência do AE/QUIMIGAL, violando, assim, as normas legais e constitucionais supracitadas, esquecendo inclusivamente o carácter dinâmico da regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Contra-alegou doutamente o sindicato autor, assim concluindo:

- a) Da conjugação da Lei n.º 25/86 e do artigo 296.º, alínea c), da CRP resulta que as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho terão de continuar a regular as relações laborais que se estabelecem entre a empresa cessionária e os trabalhadores transferidos para a empresa extinta ou desmembrada (*sic*);
- b) As convenções colectivas vigoram, nos termos do artigo 11.º da LRCT, até que sejam substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) Nos termos do artigo 9.º da LRCT deverá ser articulado com o artigo 11.º do mesmo diploma, por forma a determinar a sua aplicação temporal.

III — 1 — Por despacho do Ex.^{mo} Conselheiro Presidente do STJ, a fl. 210, com a informação concordante do relator, foi deferido o julgamento ampliado da revista, requerido pelo recorrente, nos termos do artigo 732.º-A do CPC, com vista à uniformização da jurisprudência.

2 — Foi depois o processo com vista ao Ministério Público, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 732.º-B do mesmo Código, tendo a Ex.^{ma} Procuradora-Geral-Adjunta emitido o muito douto parecer de fl. 212 a fl. 239, onde, depois de demorada e brilhante análise do problema posto, conclui no sentido de que o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 25/89, de 20 de Janeiro, estabelece um regime especial para salvaguarda de todos os direitos dos trabalhadores envolvidos no processo de privatização da QUIMIGAL, E. P., que se sobrepõe ao regime geral constante do artigo 9.º da LRCT, preceito este cujo regime se não aplica aos casos de reprivatização das empresas públicas.

E, em conformidade, propõe para a norma uniformizadora da jurisprudência a seguinte redacção:

«As sociedades constituídas a partir do desmembramento da QUIMIGAL, S. A., estão obrigadas a observar o acordo de empresa celebrado entre a QUIMIGAL, E. P., e os respectivos sindicatos outorgantes relativamente aos trabalhadores nestes filiados e que foram transferidos da QUIMIGAL, S. A., para aquelas sociedades, até que aquele acordo de empresa seja substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.»

IV — Colhidos os vistos simultâneos dos Ex.^{mos} Juízes da Secção Social deste STJ, cumpre apreciar e decidir.

E comecemos por registar a matéria de facto que a Relação deu como provada:

- a) O autor é subscritor do AE/QUIMIGAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986, e filiado na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química e Farmacêutica de Portugal;
- b) A ré foi criada por virtude do desmembramento da Quimigal de Portugal, E. P., transformada em QUIMIGAL, S. A., por virtude do Decreto-Lei n.º 25/89, de 21 de Janeiro;
- c) A QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., outorgou o AE/QUIMIGAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986;
- d) A ré passou a exercer a sua actividade nas antigas instalações da QUIMIGAL, S. A., no Barreiro, tendo recebido trabalhadores que trabalhavam para a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A.;

- e) A ré recusa-se a aplicar o AE/QUIMIGAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986, aos trabalhadores provenientes da QUIMIGAL, S. A., associados do autor.

Estes os factos. Vejamos agora o direito.

1 — A questão fundamental que no recurso se coloca consiste em saber se as sociedades resultantes do desmembramento da QUIMIGAL, S. A., e designadamente a recorrente QUIMITECNICA, S. A., relativamente aos trabalhadores anteriormente reintegrados nos quadros daquela empresa, filiados no sindicato autor, estão vinculados ao AE/QUIMIGAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986.

E ainda, como decorrência, se os subsídios de turno desses trabalhadores se regem pelo regime da cláusula 87.ª desse acordo de empresa.

2 — Como se viu, as instâncias deram-lhe soluções opostas.

E também este Supremo adoptou teses divergentes: no Acórdão fundamento de 11 de Outubro de 1995 (processo n.º 4224 desta 4.ª Secção), junto por fotocópia de fl. 179 a fl. 187, e no Acórdão de 10 de Novembro de 1993 (processo n.º 3644, 4.ª Secção), referido pelo Ministério Público.

Do mesmo modo a doutrina se apresenta dividida, como nos autos se dá abundante notícia, e a que adiante se fará referência.

Vejamos melhor.

A empresa pública Química de Portugal, E. P. — QUIMIGAL foi instituída pelo Decreto-Lei n.º 530/77, de 30 de Dezembro, mais tarde reprivatizada e transformada em sociedade de capitais maioritariamente públicos, denominada QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., pelo Decreto-Lei n.º 25/89, de 20 de Janeiro, em cujo artigo 2.º, n.º 1, se estabeleceu:

«A QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., sucede automática e globalmente à QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e continua a personalidade jurídica desta, conservando a universalidade nos direitos e obrigações legais, estatutárias e contratuais que constituem o seu património no momento da transformação.»

E o seu artigo 6.º dispõe:

«1 — Os trabalhadores e pensionistas da QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., mantêm perante a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., todos os direitos e obrigações que detiverem à data da entrada em vigor do presente diploma.

2 — Os direitos, obrigações e regalias dos trabalhadores que fiquem afectos à QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A. (abreviadamente, QUIMIGAL, S. A.), serão transferidos para as empresas a criar a partir desta sociedade a partir da data em que sejam constituídas e conforme a respectiva subordinação.»

Estava já a pensar-se no futuro desmembramento da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., o que veio a acontecer, sendo a ré QUIMITECNICA — Serviços, Comércio e Indústria de Produtos Químicos, S. A. (abreviadamente, QUIMITECNICA, S. A.), o resultado da cisão daquela empresa.

Entretanto, a Lei Constitucional n.º 1/89, de 8 de Julho, introduziu ao artigo 296.º da Constituição da República a sua alínea c), que dispõe:

«Os trabalhadores das empresas objecto de reprivatização manterão no processo de reprivatização da res-

pectiva empresa todos os direitos e obrigações de que forem titulares.»

E, na decorrência desta alteração, a Lei n.º 11/90, de 5 de Abril — lei quadro das privatizações —, repetiu no seu artigo 19.º a norma daquela alínea c) (*ipsis verbis*).

3 — A relação laboral entre a QUIMIGAL, S. A., e os seus trabalhadores, associados do autor, regia-se pelo AE/QUIMIGAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1986, recusando-se a ré QUIMITÉCNICA, S. A., a aplicar este acordo de empresa aos trabalhadores provenientes da QUIMIGAL, S. A.

Em face do quadro legal traçado, parece inquestionável que o processo de reprivatização não suprime quaisquer posições laborais e que essas mesmas posições se transmitem para as empresas originadas por cisões dentro da antiga QUIMIGAL, S. A., não ficando prejudicados os direitos e regalias já consolidados na esfera jurídica dos trabalhadores e que foram adquiridos ao abrigo do AE/QUIMIGAL.

As dúvidas surgem — e são a questão nuclear deste recurso — quanto à aplicação do próprio acordo de empresa aos trabalhadores referidos para além do seu prazo de vigência e até ser substituído.

4 — Como já ficou dito, o acórdão fundamento — de 11 de Outubro de 1995 — decidiu que a aí recorrente AGROQUISA — Agroquímica, S. A., resultante também da cisão da QUIMIGAL, S. A., não estava obrigada a cumprir o AE/QUIMIGAL para além do termo do respectivo prazo de vigência, ocorrendo a sua caducidade nos termos do artigo 9.º da LRCT, ficando os trabalhadores sujeitos aos IRC que relativamente a eles sejam eficazes à luz dos artigos 7.º e 8.º da mesma LRCT.

Isto pela consideração de que os IRCT têm, por natureza, um horizonte temporal limitado — cf. o artigo 11.º —, não se configurando como um *clausulado contratual*, mas antes como verdadeiras normas de carácter geral e abstracto que se impõem aos contratos individuais de trabalho e cuja duração é limitada.

Por isso, as *meras expectativas*, nascidas desse AE/QUIMIGAL, são por natureza vulneráveis, por não constituírem direitos subjectivos já consolidados, únicos que gozam de tutela legal.

5 — Não foi esta, como se viu, a tese acolhida no acórdão recorrido, cabendo aqui referir que este Supremo já se havia pronunciado sobre este problema no Acórdão de 10 de Novembro de 1993, processo n.º 3644 desta 4.ª Secção, a propósito da Companhia Petroquímica do Barreiro, L.ª, também resultante de cisão da QUIMIGAL, S. A., onde se escreveu:

«Não se pode olvidar o que dispõem os vários números do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 25/89, que ressalvam, mantendo, todos os direitos e obrigações dos trabalhadores da QUIMIGAL, E. P., transformada em QUIMIGAL, S. A., bem como os direitos e benefícios dos trabalhadores que, ficando afectos à QUIMIGAL, S. A., sejam transferidos para empresas a criar a partir desta sociedade. Os três primeiros números do artigo 6.º não permitem dúvidas sobre a vontade legislativa de não retirar ou diminuir aos trabalhadores as regalias e direitos que detinham na empresa pública de onde provieram as demais sociedades e para onde foram transferidos.

Com isto, torna-se despiciendo [...] o estudo sobre a natureza genérica ou específica dos artigos 9.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, já que temos norma expressa — o mencionado artigo 6.º — que especialmente cura e regula a situação.»

O acórdão recorrido, situando-se, embora, nesta linha de solução, vai um pouco mais além, com expresso apoio no comentário de Liberal Fernandes no citado Acórdão de 11 de Outubro de 1995, em *Questões Laborais*, ano III, n.º 7, pp. 95 a 114, onde, a final, escreve:

«A título de conclusão final, dir-se-á que, em face de todas as razões aduzidas, supor que a extinção do IRC nos termos do artigo 9.º da LRCT implica a revogação de todas as condições normativas não individualmente subjectivadas é, salvo melhor opinião, uma leitura que, pelos resultados a que chega, não só sanciona o retrocesso social dos trabalhadores transferidos independentemente da verificação de qualquer causa objectiva (máxime de natureza económica), além de que não tem em conta o princípio da confiança em que assentam as relações contratuais, o regime dos direitos fundamentais nem os próprios limites em que se move a discricionariedade normativa do legislador comum.»

Em sentido contrário se pronunciaram Menezes Cordeiro e Bernardo Xavier, em pareceres juntos ao processo n.º 4224, no qual foi proferido o Acórdão fundamento de 11 de Outubro de 1995, sustentando, com o costumado brilho e profundidade, a tese de que o AE/QUIMIGAL só vigorará até ao termo do respectivo prazo de vigência, nos termos do artigo 9.º da LRCT.

6 — Vejamos o que diz este preceito:

«Artigo 9.º

Em caso de cessão, total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento, a entidade patronal cessionária ficará obrigada a observar, até ao termo do respectivo prazo de vigência, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade patronal cedente.»

Esta a versão originária, sendo de referir que o Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, lhe intercalou, a seguir a «prazo de vigência», «e no mínimo de 12 meses, a contar da cessão» e lhe acrescentou no final «salvo se tiver sido substituído por outro».

Facilmente se surpreende a semelhança do transcrito artigo 9.º com o artigo 37.º, n.º 1, da Lei do Contrato de Trabalho, onde se estatui: «A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade», como acentua a Ex.ª Procuradora-Geral-Adjunta.

A diferença reside em que o artigo 9.º não visa, propriamente, a continuação dos contratos de trabalho, mas sim a salvaguarda da eficácia da convenção colectiva nos casos em que a entidade patronal adquirente não está abrangida pelo disposto nos artigos 7.º e 8.º, constituindo um desvio *ao princípio da filiação* sindical.

Temos, assim, que se a convenção colectiva que vinculava a cedente não for substituída por outra, a cessionária fica abrangida por aquela convenção colectiva até ao termo do seu prazo de vigência, e no mínimo de 12 meses.

Quanto ao prazo de vigência, rege o artigo 11.º, que estatui:

«1 — As convenções colectivas e as decisões arbitrais vigoram pelo prazo que delas constar expressamente.

2 — A convenção colectiva ou a decisão arbitral mantém-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva.»

De acordo com o que se diz no n.º 2 transcrito, pareceria linear que, enquanto não houver substituição, o instrumento de regulamentação colectiva anterior se mantém *ad aeternum*, o que parece incompatível com

a dinâmica ínsita à própria contratação colectiva e à natureza transitória dos seus resultados, favorecendo, porventura, a parte que não observasse o dever de negociar que a todos incumbe.

Por isso, a doutrina lhe tem dado um entendimento diferente, circunscrevendo a sua sobrevivência às exigências e às eventualidades da negociação demorada. Assim:

Monteiro Fernandes referencia o n.º 2 «à eventualidade das delongas resultantes dos processos negociais de revisão das convenções e à necessidade de prevenir vazios normativos» (*Direito do Trabalho*, II, 4.^a, p. 189); e

Bernardo Xavier defende que «o n.º 2 do artigo 11.º da LRCT visa apenas evitar um vazio normativo que dramatizaria o processo de revisão ou de renegociação de convenções colectivas, mas essa sobrevivência apenas existirá pelo prazo indispensável a negociar, mantendo entretanto uma adequada cobertura normativa, mas sem exceder o tempo das negociações».

7 — De todo o modo, melhor analisado o problema, parece mesmo que o citado n.º 2 não valerá para a cessão total ou parcial de uma empresa, uma vez que para estes casos existe norma expressa, precisamente aquele artigo 9.º, onde se prevê a obrigação de a cessionária observar o instrumento de regulamentação colectiva que vinculava a cedente até ao termo do respectivo prazo de vigência e (hoje) no mínimo de 12 meses.

Esta solução harmoniza-se com a Directiva comunitária n.º 77/18/CEE, na redacção da Directiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de Junho de 1998, em cujo artigo 3.º, n.º 3, se estabelece:

«3 — Após a transferência, o cessionário manterá as condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data de rescisão ou do termo da convenção colectiva ou até à data da entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção colectiva», in *Jornal Oficial*, n.º L 201, de 17 de Julho de 1998 — processo n.º 0088-0092.

Decorrido esse prazo, o IRC caducará e os trabalhadores das empresas ficarão sujeitos aos IRC que relativamente a eles sejam eficazes.

Não será despiendo recordar que aquele artigo 9.º foi objecto de iniciativa parlamentar no sentido de ficar a ter a seguinte redacção:

«Em caso de cessão, total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento, a entidade empregadora cessionária ficará obrigada a observar o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade empregadora cedente, enquanto tal instrumento não for substituído por outro» — v. proposta do Grupo Parlamentar do PCP no *Diário da Assembleia da República*, VI Legislatura, 2.^a sessão legislativa, 1.^a série-A, n.º 49, de 30 de Julho de 1993.

A proposta suscitou viva discussão, mas acabou por ser rejeitada, resultando claro, quer da exposição de motivos, quer das intervenções na discussão, que «o artigo 9.º só pode ser interpretado no sentido de que a eficácia normativa do IRC que vinculava o cedente cessa, relativamente ao cessionário, logo que se esgote o prazo convencionado para a sua vigência, ficando o cessionário, a partir desse momento, liberto da obrigação de observar esse IRC», como lucidamente se escreve no parecer da Ex.^{ma} Procuradora-Geral-Adjunta.

8 — Esta a solução que se acolhe em tese geral.

Todavia, o caso da reprivatização das empresas públicas apresenta peculiaridades que justificam e exigem um mais demorado esforço de análise.

Na verdade, a lei quadro das privatizações — Lei n.º 11/90, de 5 de Abril — estabelece, no seu artigo 4.º, n.º 1, que «as empresas públicas a reprivatizar serão transformadas, mediante decreto-lei, em sociedades anónimas, nos termos da presente lei» e o n.º 3 que «a sociedade anónima que vier a resultar da transformação continua a personalidade jurídica da empresa transformada, mantendo todos os direitos e obrigações legais e contratuais desta».

E o 19.º, sob a epígrafe «Garantia dos direitos dos trabalhadores», dispõe que «os trabalhadores das empresas objecto de reprivatização mantêm no processo da reprivatização da respectiva empresa todos os direitos e obrigações de que sejam titulares», reproduzindo, aliás *ipsis verbis*, o texto da alínea c) do artigo 296.º da Constituição, introduzido pela Lei Constitucional n.º 1/89, de 8 de Julho.

É esta ênfase dos direitos dos trabalhadores no processo de privatização, não só afirmada na lei quadro das privatizações, como ainda uma consagração levada à lei fundamental, que traz ao problema uma nota de diferença e de novidade.

Na verdade, a transmissão da posição que dos contratos de trabalho resulta sempre fez parte do ordenamento jurídico laboral como princípio geral consagrado no artigo 37.º, n.º 1, da Lei do Contrato de Trabalho.

Ainda assim, o diploma que procedeu à reprivatização da QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., transformando-a em sociedade anónima de capitais maioritariamente públicos — o Decreto-Lei n.º 25/89, de 20 de Janeiro — fez questão de o reafirmar no seu artigo 6.º, estabelecendo:

«1 — Os trabalhadores e pensionistas da QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., mantêm perante a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., todos os direitos e obrigações que detiverem à data da entrada em vigor deste diploma.

2 — Os direitos, obrigações e regalias dos trabalhadores que fiquem afectos à QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., são transferidos para as empresas a criar a partir desta sociedade, a partir da data em que sejam constituídas, e conforme a respectiva subordinação.»

Este preceito visou assegurar aos trabalhadores transferidos para as empresas a criar pela cisão da QUIMIGAL, S. A., a manutenção de todos os direitos e regalias de que eram titulares na QUIMIGAL, E. P., independentemente de terem como fonte a lei, o contrato individual ou a convenção colectiva.

Aliás, como bem observa a Ex.^{ma} Procuradora-Geral-Adjunta, «se o legislador não quisesse estabelecer um regime especial para a salvaguarda de todos os direitos detidos pelos trabalhadores que transitassem para as empresas que viessem a criar-se a partir da QUIMIGAL, S. A., ter-se-ia limitado a remeter para a lei geral e, nesse caso, haveria que buscar a solução da questão no âmbito do regime jurídico das relações colectivas de trabalho constante do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (LRCT), e do regime do contrato individual de trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT)», mais precisamente nos artigos 9.º da LRCT e 37.º da LCT, já analisados.

Não era necessário o transcrito artigo 6.º vir repeti-lo e sobretudo não se descortina que outra intenção tenha presidido à introdução da alínea c) do artigo 296.º da Constituição que não seja a afirmação da peculiaridade do processo de reprivatização, com vista a impedir o «retrocesso social» desses trabalhadores.

A propósito desta alínea c) do artigo 296.º da CRP, diz-se no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 71/90 (*Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 18 de Julho de 1990) que a norma tem uma dupla incidência relativamente a todo o processo da privatização das EP:

De um ponto de vista positivo, ela estatui uma garantia para os trabalhadores, na medida em que lhes assegura a continuidade de todos os direitos de que já eram titulares ao tempo da privatização e do posterior desmembramento daquela empresa;

De um ponto de vista negativo, ela proíbe que, relativamente a todo o processo de mudança na titularidade da posição contratual das EP, o legislador possa criar regimes excepcionais que deroguem a situação jurídico-laboral já adquirida pelos trabalhadores em causa.

Mais se entendeu nesse acórdão que a norma é de aplicação directa, abrangendo, por isso, todos os direitos e obrigações de que os trabalhadores sejam titulares, sem qualquer distinção entre os de origem legal e os de fonte convencional.

Ora, este resultado só pode ser conseguido se se entender que no bloco de direitos e obrigações da titularidade dos trabalhadores transferidos para as empresas criadas a partir da QUIMIGAL, S. A., está integrado o acordo de empresa que vinculava a QUIMIGAL, E. P., sob pena de ficar defraudado o objectivo do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 25/89 e o espírito da norma da alínea c) do artigo 289.º da Constituição da República.

9 — Nem se diga que os trabalhadores abrangidos apenas são verdadeiramente titulares dos direitos já subjectivados na esfera jurídica e aí cristalizados ou consolidados e, assim, ficariam de fora as expectativas fundadas nas normas do acordo de empresa cujos pressupostos de subjectivação não estão ainda verificados.

Só que uma tal conclusão esqueceria e desrespeitaria o princípio da *recepção automática* das convenções colectivas nos contratos individuais de trabalho, consagrado no artigo 14.º, n.º 2, da LCT, que preceitua:

«As cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos consideram-se substituídas por estes.»

A este propósito escreve Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho*, 10.ª, p. 745:

«Coisa diversa se poderá firmar a propósito dos direitos cujos pressupostos são realizáveis, na normalidade do desenvolvimento das relações de trabalho, mas não têm ainda (no momento da sucessão) realidade efectiva, pelo que se não encontram subjectivados — não sendo, afinal, verdadeiros direitos subjectivos (como os primeiros) mas simples expectativas juridicamente tuteladas.

Uma convenção estabelece que cada hora de trabalho suplementar em dia útil será paga com o acréscimo de 100%. O direito a esse acréscimo só se subjectiva com a efectiva prestação de trabalho suplementar, mas, mesmo assim, a cláusula que o consagra não pode, em princípio, ser reduzida (passando o acréscimo para 75%, por exemplo) — só pode sê-lo por uma convenção globalmente mais favorável.

O mesmo se poderá dizer de prestações periódicas [...] como é o caso do subsídio de turnos [...]

Quando, pois, a lei prevê o prejuízo de direitos adquiridos, é ao direito objectivo, não ao direito subjectivo, que verdadeiramente alude. E a referência à *aquisição* desses direitos ou vantagens deve, a nosso ver, entender-se à luz da ideia, já exposta, de recepção automática nos contratos de trabalho: trata-se de regalias que, embora ainda não subjectivadas, se precipitaram já no conteúdo dos contratos individuais e estão, a esse título, de algum modo adquiridos pelos trabalhadores que neles são partes.»

No mesmo sentido se pronuncia Liberal Fernandes, não só no lugar atrás citado, como ainda na *Revista de Direito e Economia*, n.ºs 16 a 19 (1990 a 1993), «Privatização e desmembramento das empresas públicas: alguns problemas juslaborais», onde, entre outras, apresenta as seguintes conclusões:

«1.ª As normas dos artigos 296.º, alínea c), da CRP e 19.º da Lei n.º 11/90 consagram a manutenção dos direitos e das expectativas jurídicas adquiridas pelos trabalhadores das EP, independentemente de tais conteúdos terem por fonte a lei ou o contrato (individual e colectivo) [...]

3.ª O artigo 4.º, n.º 3, da Lei n.º 11/90 estabelece que as novas empresas criadas na sequência da privatização e desmembramento das EP continuam a personalidade destas últimas. Mantêm-se, por isso, todas as obrigações assumidas a nível da contratação colectiva, inclusive as que decorrem das cláusulas relativas à vigência e à revisão das CC subscritas por aquelas empresas.

4.ª Quanto a este último aspecto, continuam a ter integral aplicação as normas do Decreto-Lei n.º 519-C1/79. Assim, as CC subscritas pelas EP mantêm-se em vigor até serem substituídas por outras que sejam em termos expressos consideradas globalmente mais favoráveis (artigos 11.º, n.º 2, e 15.º daquele decreto-lei) [...]

6.ª A conclusão 4.ª não é afastada pelo disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79. Esta norma não consagra qualquer regime sobre a vigência das CC que excepcione o estipulado nas normas dos artigos 11.º, n.º 2, e 15.º do mesmo decreto-lei; ela tem a ver apenas com o alargamento do âmbito pessoal da CC, deixando intacta a questão da respectiva revisão ou denúncia.»

V — Na conformidade do que fica exposto se acorda, em plenário da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça, em:

- 1) Negar a revista, confirmando inteiramente o duto acórdão recorrido; e
- 2) Uniformizar a jurisprudência nos termos dos artigos 732.º-A e 732.º-B do Código de Processo Civil, *ex vi* do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, fixando o seguinte entendimento:

«As sociedades constituídas a partir do desmembramento da QUIMIGAL, S. A., estão obrigadas a observar o acordo de empresa celebrado entre a QUIMIGAL, E. P., e os respectivos sindicatos outorgantes, relativamente aos trabalhadores nestes filiados e transferidos da QUIMIGAL, S. A., para aquelas sociedades até que aquele acordo de empresa seja substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.»

Custas pela recorrente.

Lisboa, 16 de Dezembro de 1999. — José António Mesquita — Victor Manuel de Almeida Deveza — António de Sousa Lamas — João Alfredo Diniz Nunes — António Manuel Pereira.