

## ANÁLISE JURÍDICA

Foi solicitado pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) uma análise relativa à interpretação da cláusula 119.º do Acordo colectivo celebrado entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global, segundo a qual<sup>1</sup>:

*“À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.ª do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.ª”*  
(cláusula 119.ª ACT2016).

Foi ainda solicitado uma análise sobre a relevância de eventuais usos, bem como do regime de prescrição de créditos.

---

<sup>1</sup> BTE, 1.ª série, n.º 29 de 8 de Agosto de 2016.

## § 1.º DELIMITAÇÃO DO OBJECTO

Iniciaremos a nossa análise por um breve enquadramento evolutivo das principais fontes convencionais relevantes nesta matéria (§ 2.º), traçando uma apresentação genérica do tema.

Seguidamente, procederemos à análise do conteúdo da cláusula em causa (§ 3.º), para posteriormente apurarmos da eventual existência de usos (§ 4.º) e prescrição de créditos (§ 5.º), apresentando, finalmente, as conclusões.

## § 2.º BREVE ENQUADRAMENTO

I. Para uma melhor compreensão da questão importa recuar no tempo e apurar os principais pontos da evolução do regime convencional, na temática em análise.

II. O prémio de antiguidade surge em 1983, através do aditamento da cláusula 149.<sup>a</sup>-B ao contrato colectivo de trabalho para o sector bancário<sup>2</sup>, cujo n.º 1 definia o quadro geral:

*“os trabalhadores no activo que completem, numa mesma situação, 15, 25 e 35 anos de bom serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a 1, 2 ou 3 meses da sua*

---

<sup>2</sup> BTE, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1983.

*retribuição mensal efectiva*", fixando-se um regime transitório específico para o tema (cláusula 160.<sup>a</sup>-A).

III. O prémio de antiguidade seria mantido nos mesmos termos em 1986, no novo Acordo colectivo para o sector bancário<sup>3</sup>, registando-se alterações no texto de 1988 (alteração salarial e outras)<sup>4</sup>, em que se passou a prever:

*"o trabalhador no activo que for colocado na situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, com mais de 25 anos e menos de 35 anos de bom e efectivo serviço, no momento da sua passagem à reforma terá direito à parte proporcional do prémio de serviço atribuído aos trabalhadores que perfazem 35 anos de bom e efectivo serviço, calculada na base de um décimo por cada ano completo e bom e efectivo serviço para além do 25.<sup>o</sup>"* (cláusula 152.<sup>a</sup>, n.º 2).

IV. Não existiriam alterações no Acordo colectivo de 1990 (cláusula 150.<sup>a</sup>)<sup>5</sup>, mas em 1997<sup>6</sup>, entre as modificações da fonte convencional, encontra-se uma nova redacção do n.º 2 da cláusula 150.<sup>a</sup>, onde se pode ler:

*"À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte".*

---

<sup>3</sup> BTE, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986.

<sup>4</sup> BTE, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988.

<sup>5</sup> BTE, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990.

<sup>6</sup> BTE, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997.

V. Em 2002, o prémio de antiguidade foi alterado<sup>7</sup>, passando o n.º 1 da cláusula 150.<sup>a</sup>, a prever:

*“Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva”<sup>8/9</sup>.*

VI. Em 2005, foi subscrito um *Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado*<sup>10</sup>. Sem alterações, foi mantida a cláusula 150.<sup>a</sup> (prémio de antiguidade), tendo-se afirmado a *manutenção dos direitos adquiridos* (cláusula 163.<sup>a</sup>), bem como a revogação do Acordo anterior, considerando-se este mais favorável (cláusula 167.<sup>a</sup>).

VII. No ano de 2007<sup>11</sup> e 2008<sup>12</sup> existiram alterações sem relevância em matéria de antiguidade.

<sup>7</sup> BTE, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002.

<sup>8</sup> Foram também alteradas as alíneas b) e d) do n.º 5.

<sup>9</sup> Na parte inicial do Acordo, foi estabelecido: “d) O prémio de antiguidade a que se refere a cláusula 150.a, n.º 1, relativo a 30 anos de bom e efectivo serviço, só será concedido a partir de 2003; em 2002, o mesmo prémio será atribuído apenas aos trabalhadores que completem, pelo menos, 33 anos de bom e efectivo serviço e o prémio previsto no n.º 2 da mesma cláusula, a atribuir aos trabalhadores com mais de 25 anos de bom e efectivo serviço, será calculado na base de um oitavo por cada ano completo de bom e efectivo serviço para além do 25.º”.

<sup>10</sup> ACT entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, BTE, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

<sup>11</sup> BTE, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

<sup>12</sup> BTE, 1.ª série, n.º 45 de 8 de Dezembro de 2008

VIII. Em 2011 (ACT2011), tivemos o Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - alteração salarial e outras e texto consolidado, importando referir<sup>13</sup>:

a) A previsão de um *prémio de antiguidade*, com o seguinte conteúdo<sup>14</sup>:

*1 - Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva*

*2 - À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.*

*3 - Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>*

*4 - Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:*

*a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;*

*b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.*

<sup>13</sup> BTE, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2011.

<sup>14</sup> Expressamente ressalvada pelo Barclays Bank, PLC, e pelo Barclays Wealth Managers Portugal, SGFIM, S. A., cfr. declaração.

5 - Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.ª;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 - Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7 - O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição” (cláusula 150.ª);

b) Na matéria das *Disposições gerais e transitórias*, realce para a consagração da *Manutenção dos direitos adquiridos*, nos termos do qual:

“Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido” (cláusula 163.ª);

c) E, ainda no mesmo capítulo, *Revogação do contrato anterior*, prevendo-se que “com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho” (cláusula 167.ª).

IX. Ainda em 2011, houve alterações ao Acordo de 2011, que não relevam especialmente para a análise da presente matéria<sup>15</sup>.

X. Em 2012 (ACT2011, versão 2012), nova alteração ao Acordo, tendo uma das novidades incidido na temática do *prémio de antiguidade*, aditando uma nova alínea<sup>16</sup>, com o seguinte conteúdo:

“h) As previstas nas cláusulas 109.ª e 111.ª” (cláusula 150.ª, n.º 5).

---

<sup>15</sup> BTE, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2011.

<sup>16</sup> Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - Alteração, BTE n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012.

XI. Em 2016, houve uma revisão global, do qual salientamos as seguintes cláusulas<sup>17</sup>:

- a) A qualificação de natureza não retributiva das *"Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título"* (cláusula 62.º, n.º 3, alínea f));
- b) A concessão de um *prémio final de carreira*, previsto nos seguintes termos:

*"1 - À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.*

*2 - Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.*

*3 - O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 119.ª, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.*

---

<sup>17</sup> Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global, BTE, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2016.



4 - O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado" (cláusula 74.ª);

- c) No quadro das disposições transitórias, a fixação de um prémio de antiguidade, com o seguinte conteúdo: "À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.ª do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.ª" (cláusula 119.ª);
- d) A consagração da maior favorabilidade do acordo, afirmando-se: "O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo colectivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela FSIB ..." (cláusula 121.ª, n.º 1);
- e) E, finalmente, também em matéria de disposições finais, uma cláusula relativa à Manutenção dos direitos adquiridos, cujo conteúdo é: "Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido" (cláusula 123.ª).

### § 3.º INTERPRETAÇÃO DA CLÁUSULA

I. Recordemos o teor da cláusula em causa:

*“À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.<sup>a</sup> do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.<sup>a</sup>”.*

Tendo presente a cláusula 121.<sup>a</sup>, n.º 1, concluímos que a cláusula remetida tem o seguinte conteúdo, excluindo-se o n.º 6, como resulta da remissão:

*“1 - Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.*

*2 - À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.*

*3 - Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>*

*4 - Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:*

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 - Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.ª;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

h) As previstas nas cláusulas 109.ª e 111.ª.

6 - ...

7 - O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição" (cláusula 150.ª ACT2011, versão 2012).

II. Os preceitos aplicáveis à interpretação da convenção colectiva têm gerado alguma controvérsia na doutrina. Verifica-se, no entanto, uma concordância (quase) generalizada por parte da doutrina<sup>18</sup> e da jurisprudência<sup>19</sup> que se deve aplicar o artigo 9.º do Código Civil à parte regulativa<sup>20</sup>.

Este será, então, o preceito instrumental para aferirmos o exacto conteúdo da cláusula em análise. Recorrendo aos elementos que a doutrina isola para fixar o conteúdo das regras insertas nas fontes, devemos ter presentes os elementos literal e lógicos<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> É o caso, por exemplo, de MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, p. 307, embora fale em cedências subjectivistas; ROMAMO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 220 e ss e 1161 e ss, que apresenta diversas indicações doutrinárias e jurisprudenciais. Diferente posição tem RAÚL VENTURA, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*, Porto, 1944, p. 207, sem atender à parte obrigacional ou normativa. Para mais desenvolvimentos, GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, Dissertação de Doutoramento, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, volume II, 2012, pp. 774 e ss.

<sup>19</sup> Por exemplo, Ac. do STJ, de 9 de Novembro de 1994, *Colectânea de Jurisprudência* (STJ), II, 1994, Tomo III, p. 284; Ac. do STJ, de 22 de Janeiro de 1992, *Boletim do Ministério da Justiça* n.º 413, p. 377; Ac. do STJ, de 25 de Março de 2015, processo n.º 3243/11.8TTLSB.S1, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), ponto III.1., referindo vários acórdãos na mesma linha.

<sup>20</sup> Como escreve ROMAMO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 221, "não existem, contudo, diferenças fundamentais entre o disposto no art. 9.º CC e nos arts. 236.º a 238.º CC. Em qualquer dos casos a interpretação é objectiva; prevalece o sentido objectivado no texto, tanto da lei, como do negócio jurídico".

<sup>21</sup> Sobre os elementos literal e lógicos, onde se incluem o sistemático, histórico e teleológico, como elementos da interpretação, *vd.*, por todos, OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito - Introdução e Teoria Geral, Uma Perspectiva Luso-Brasileira*, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2005, pp. 406 e ss. *Vd.* também sobre os elementos da interpretação, MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil*, volume I, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 696 e ss.

III. Perante este quadro, cabe reter os seguintes dados:

- 1) A concessão do prémio de antiguidade nos termos previstos no ACT2016 (*disposição transitória*) decorre do facto de este Acordo colectivo ter suprimido o referido prémio, o que levou as partes a protegerem as legítimas expectativas dos trabalhadores;
- 2) Trata-se de um prémio de antiguidade, que está dependente de dois elementos: a) objectivo: 15, 25 e 30 (completos) de contrato de trabalho; b) subjectivo: *bom e efectivo serviço*<sup>22</sup> (cláusula 150.<sup>a</sup>, n.º 1, ACT2011, versão 2012);
- 3) O montante do prémio é de um, dois ou três meses de *retribuição mensal efectiva*, consoante a antiguidade seja, respectivamente, de 15, 25 e 30 anos completos (cláusula 150.<sup>a</sup>, n.º 1, *in fine*, ACT2011, versão 2012);
- 4) A retribuição mensal efectiva afere-se de acordo com a cláusula 93.<sup>o</sup>, n.º 2, ACT2011, versão 2012<sup>23</sup>, notando-se que o cálculo é realizado no ano da atribuição do prémio (cláusula 150.<sup>a</sup>, n.º 7, ACT2011, versão 2012);
- 5) Relevando todos os anos de *bom e efectivo serviço*, a antiguidade é fixada nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup> (cláusula 150.<sup>a</sup>, n.º 3, ACT2011,

---

<sup>22</sup> Quanto a estes elementos, veja-se os n.ºs 4 e 5 da cláusula 150.<sup>a</sup> ACT2011.

<sup>23</sup> Com o seguinte conteúdo: "A *retribuição mensal efectiva* compreende:

- a) A *retribuição de base*;
- b) As *diuturnidades*;
- c) Os *subsídios de função* previstos neste acordo;
- d) *Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste*" (cláusula 93.<sup>o</sup>, n.º 2, ACT2011).



versão 2012)<sup>24</sup>, o que significa que releva toda a antiguidade existente nos termos desta cláusula;

- 6) A prestação do prémio não constitui retribuição (cláusula 62.º, n.º 3, alínea f), ACT2016);
- 7) No entanto, esta qualificação não impede que seja devido o pagamento de juros, caso a prestação pecuniária – única - não tenha sido realizada nos termos acordados (artigo 323.º, n.º 2), uma vez que a obrigação existe desde a data da entrada em vigor do Acordo colectivo (cláusula 119.º ACT2016), ou seja, 9 de Agosto de 2016 (cláusulas 3.ª, n.º 1, e 121.º, n.º 1, ACT2016).

IV. As partes do Acordo colectivo fixaram ainda um regime especial, que visa tutelar as legítimas expectativas, para os trabalhadores que passem à situação de invalidez ou invalidez presumível (cláusula 150.ª, n.º 2 ACT2011,

---

<sup>24</sup> Cujas redacção é a seguinte: “*Determinação da antiguidade* “Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

a) *Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;*

b) *Todos os anos de serviço, prestado nas ex -colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;*

c) *Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;*

d) *Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;*

e) *Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias”;* veja-se também a cláusula 17.ª - A.

versão 2012), centrando-se aqui o dissenso. Com efeito, determina a referida regra:

*2 - À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.*

Este regime especial veio assegurar uma tutela acrescida aos trabalhadores em situação de "... invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível) ..." (cláusula 137.<sup>a</sup>, n.º 1, ACT2011, versão 2012). Na verdade, o Acordo colectivo, desde logo, atribui-lhes "... um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte".

**V. E perguntar-se-á: o que significa "... escalão seguinte...?"**

Articulando os n.ºs 1 e 2 da cláusula em análise, consideramos seguro que se refere aos três momentos que as partes identificaram: 15, 25 e 30 anos completos.

Ou seja: no n.º 1 da cláusula 150.<sup>a</sup> ACT2011, versão 2012, temos três escalões: 15, 25 e 30 anos completos e, portanto, isto significa que se o trabalhador em causa estiver num determinado escalão, o cálculo terá de ser realizado proporcionalmente, mas atendendo ao escalão de que beneficiaria se continuasse ao serviço até atingir os pressupostos do escalão seguinte.

Com efeito, se o trabalhador tem, por exemplo, 16 anos completos, esta situação deve ser objecto do seguinte tratamento: completou 15 anos e, portanto, adquiriu o direito resultante do primeiro escalão, mas como não completou o segundo (o dos 25 anos), as partes acordaram que teria direito a receber "... *um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte*" (cláusula 150.<sup>a</sup>, n.º 2, *in fine*), i.e., o escalão dos 25 anos; esta situação expressa-se nos seguintes termos:

*2 RME (Remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador) x (16/25).*

Deste modo, deve aplicar-se, a cada momento, a proporcionalidade correspondente a todo o tempo de serviço prestado, o que significa:

*Prémio de antiguidade = [(2 RME)/25] x N ou P=[(3 RME)/30]xN, (sendo RME= Remuneração mensal efectiva e N=número de anos de bom e efectivo serviço).*

Nestes termos, consideramos que o *elemento literal* é inequívoco, pelo que constituindo a letra da cláusula um alicerce sólido, podemos concluir no sentido exposto.

VI. Acresce, para a fixação do conteúdo da cláusula, o *elemento sistemático*. Como sabemos, a interpretação deve ter presente a unidade da



ordem jurídica, da qual resulta a relevância, por exemplo, do contexto em que se situa a disposição em causa e dos lugares paralelos<sup>25</sup>.

Também aqui o conteúdo da cláusula em apreciação aponta para a posição acima referida. Na verdade, temos de ter presente que se trata de uma cláusula inserida no *Título VII*, denominado *Disposições transitórias*, que visam resolver uma situação de sucessão de regimes, mais precisamente de proteger as legítimas expectativas dos trabalhadores, que não fora esta específica cláusula, não teriam idêntica tutela; o que significa que a solução adoptada não pode esvaziar este desiderato.

Por outro lado, apreciemos os *lugares paralelos*: analisando outras cláusulas onde a expressão "*proporcional*" é utilizada (por exemplo, 66.<sup>a</sup>, n.º 2, 70.<sup>a</sup>, n.º 4, 72.<sup>a</sup>, n.º 2 e 97.<sup>a</sup> ACT2016), parece-nos claramente que a fonte convencional na cláusula 119.<sup>a</sup> visa conferir uma proporcionalidade majorada, ao indexar o prémio de antiguidade ao escalão seguinte.

VII. Em terceiro lugar, a interpretação exige que consideremos também o *elemento histórico*. Importa atender ao precedente normativo (histórico), sublinhando, desde logo, que em 2002, como acima vimos, o Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração salarial e outras, previu:

*"O prémio de antiguidade a que se refere a cláusula 150.<sup>a</sup>, n.º 1, relativo a 30 anos de bom e efectivo serviço, só será concedido a partir de*

---

<sup>25</sup> Para mais desenvolvimentos sobre o elemento sistemático, *vd.*, por todos, OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito ...*, cit., pp. 409 e ss.

2003; em 2002, o mesmo prémio será atribuído apenas aos trabalhadores que completem, pelo menos, 33 anos de bom e efectivo serviço e o prémio previsto no n.º 2 da mesma cláusula, a atribuir aos trabalhadores com mais de 25 anos de bom e efectivo serviço, será calculado na base de um oitavo por cada ano completo de bom e efectivo serviço para além do 25.º (intróito, alínea d))<sup>26</sup>.

Ora, desta cláusula (1/8 por cada ano completo de bom e efectivo serviço) resulta que as partes, quando o pretenderam, recorreram, no caso transitoriamente, a uma fórmula diversa, aqui sim, de fracção entre escalões, não sendo sustentável que cláusulas com redacções substancialmente diferentes tenham significado semelhante.

Assim, também o *elemento histórico* depõe no sentido acima sufragado.

VIII. Finalmente, atendamos ao *elemento teleológico* para apurarmos o sentido da cláusula, ou seja, a sua justificação. É mais uma vez este elemento aponta em idêntico sentido.

Na verdade, as partes pretenderam assegurar uma especial protecção aos trabalhadores em situação de invalidez ou invalidez presumível, como bem atesta a especificidade da previsão e qualificação da norma como transitória.

Note-se ainda que as partes consagraram uma cláusula remissiva para fixar o regime do prémio de antiguidade (cláusulas 119.ª e 121.º, n.º 1, do ACT2016 e cláusula 150.º, n.ºs 1 a 5 e 7 ACT2011, versão 2012), pelo que a técnica remissiva

---

<sup>26</sup> BTE, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002.

utilizada significa que temos de ter presente a especificidade deste tipo de cláusulas. Com efeito, “as regras de remissão equiparam duas situações distintas, aplicando a uma delas o regime jurídico que está previsto para a outra”, assentando “... numa analogia entre duas ou mais situações: em vez de se definir um regime legal, remete-se para outro existente, porque as situações são análogas e merecem um mesmo tratamento jurídico”<sup>27</sup>.

E, de facto, as situações não são iguais: uma é receber um prémio, havendo expectativas de atingir outro escalão e, portanto, voltar a recebê-lo; outra, bem diferente, é estar em causa, como é o caso, um prémio que foi suprimido; e outra, ainda diferente, é ter as expectativas de aumentar a antiguidade e auferir o consequente prémio, mas em virtude da situação de invalidez ou invalidez presumível, aquelas serem postergadas, em especial no caso de invalidez.

Ora, não consideramos ser sustentável que o regime daqui resultante possa conferir menor tutela do que o quadro constante da cláusula 150.<sup>a</sup>, n.º 1, ACT2011, versão 2012.

IX. Todos estes elementos permitem identificar o espírito da cláusula (*ratio legis*), conferindo-lhe um sentido intrínseco<sup>28</sup>, relevando que devemos presumir que os outorgantes consagraram “... *as soluções mais acertadas e ...*” exprimiram “... *o seu pensamento em termos adequados*” (artigo 9.º, n.º 3, do Código Civil).

<sup>27</sup> TEIXEIRA DE SOUSA, *Introdução ao Direito*, Almedina, Coimbra, 2012, p. 233.

<sup>28</sup> OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito ...*, cit., pp. 415-416.

Ora, ao conferir uma especial protecção aos trabalhadores em situação de invalidez e em invalidez presumível, a cláusula em análise só permite um sentido: o acima sufragado, sob pena de ser esvaziado o seu conteúdo útil.

## § 4.º USOS

Não consideramos sustentável invocar a existência de usos para derogar a fonte convencional.

Vejamos porquê.

O artigo 3.º do Código Civil atribui relevância aos usos quando a lei o determine; por sua vez, o Código do Trabalho refere-se aos usos, determinando que *“o contrato de trabalho está sujeito ... aos usos que não contrariem o princípio da boa fé”* (artigo 1.º CT2009).

Os usos correspondem a uma prática social reiterada, mas sem a convicção de obrigatoriedade<sup>29</sup>, ou seja, estamos, nas palavras do Supremo Tribunal de Justiça, perante

*“práticas sociais reiteradas não acompanhadas de convicção de obrigatoriedade, em cuja noção está insita ou implícita a ideia de uma reiteração ou repetição dum comportamento ao longo do tempo”*<sup>30</sup>.

Mesmo que se admitisse que estavam reunidos estes elementos – o que por mero exercício académico se concede -, a questão seria juridicamente

---

<sup>29</sup> OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito*, cit., pp. 278 ss; ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 185 e ss. Para mais desenvolvimentos, JÚLIO GOMES, “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho», *RDES*, 2008, n.ºs 1/4, pp. 101 ss.

<sup>30</sup> Ac. do STJ, de 17 de Novembro de 2016, processo n.º 1032/15.0T8BRG.G1.S1 www.dgsi.pt. Veja-se também, Ac. do STJ, de 16 de Junho de 1993, CJ (STJ) I, T. III, p. 261, que sustentou a impossibilidade de um uso contrariar a lei, mesmo sendo mais favorável.

irrelevante. Com efeito, como tem sido sublinhado os usos não podem contrariar a lei nem a convenção colectiva, encontrando-se "... no sopé da hierarquia normativa"<sup>31</sup>.

De facto, afirma o Supremo Tribunal de Justiça, que

"os *usos da empresa* constituem fonte de direito, não podendo, contudo, prevalecer sobre normas legais de regulamentação do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva, ou princípios da boa fé"<sup>32</sup>.

Ora, assim sendo torna-se irrelevante saber se foi eventualmente constituído um uso, pois este não poderia derogar, desde logo, uma cláusula convencional; note-se, aliás, que mesmo a intervenção do contrato de trabalho teria de ser em sentido mais favorável do que a convenção colectiva (artigo 476.º do CT2009)<sup>33</sup>.

## § 5.º PRESCRIÇÃO DO CRÉDITO

I. Começemos por notar que consideramos juridicamente irrelevante apurar se alguns dos outorgantes ou trabalhadores reclamaram ou não face à interpretação da cláusula realizada pelo Autor. Na verdade, determina o Código do Trabalho:

---

<sup>31</sup> PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 241.

<sup>32</sup> Ac. do STJ, de 26 de Setembro de 2007, processo n.º 07S1266, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), itálico no original. No Ac. do STJ, de 17 de Novembro de 2016, cit., afirmou-se: "De qualquer forma, e no que respeita à sua relação com a lei, os usos podem afastar normas legais supletivas, mas já não valerão se contrariarem norma imperativa".

<sup>33</sup> Para uma análise do artigo, E para mais desenvolvimentos, GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, volume II, cit., pp. 809 e ss.

*“O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho” (artigo 337.º, n.º 1)<sup>34</sup>.*

A doutrina sufraga o entendimento de que a contagem do ano se inicia após a cessação do contrato, não relevando a data de vencimento dos créditos nem o seu conhecimento pelo credor, havendo portanto uma suspensão da prescrição enquanto se mantiver o contrato de trabalho<sup>35</sup>; por outro lado, manteve a posição de que o n.º 2 do artigo 337.º apenas regula a matéria probatória, não afectando o regime substancial acima referido<sup>36</sup>; e, por fim, saliente-se a inderrogabilidade do regime da prescrição (artigo 300.º do Código Civil).

II. Esta posição foi, no entanto, criticada por LOBO XAVIER, para quem haveria que rever a doutrina preconizada, sustentando que “quanto aos créditos do trabalhador, não devem correr quaisquer prescrições de curto prazo durante a relação de trabalho”, acrescentando, “contudo, ainda, quanto a créditos do trabalhador é de aceitar que se aplique o prazo geral de 20 anos [artigo 309.º do

<sup>34</sup> Nos termos do n.º 2 do artigo 337.º: “O crédito correspondente a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo”.

<sup>35</sup> LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2014, p. 328; ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 625 e 836-837; PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 706-707 e 1119-1120, defendendo, aliás, um conceito amplo de créditos laborais.

<sup>36</sup> PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 706.

CC] e o de 5 anos [artigo 310.º do CC] (este quanto a retribuições como prestações periódicas renováveis)<sup>37</sup>.

A tese de LOBO XAVIER foi objecto de diversas críticas, tendo sido mesmo considerada *"inaceitável no plano do direito constituído"*<sup>38</sup>, considerando-se que *"semelhante interpretação colide frontalmente com a letra e a ratio do art. 337.º do CT"*<sup>39</sup>, não parecendo, portanto, *"que resulte do regime legal"*<sup>40</sup>. Na verdade, julgamos que devem ser também objecto de reflexão as incisivas palavras de LEAL AMADO, para quem

*"A ser assim, o crédito salarial, p. ex., estaria sujeito a um duplo prazo de prescrição: 5 anos desde o momento do vencimento da obrigação; 1 ano desde o momento da cessação do contrato. E o crédito prescreveria logo que um desses prazos fosse atingido. O que significa que o crédito poderia prescrever na constância da relação de trabalho; e que, afinal, o sentido útil do art. 337.º do CT consistiria, apenas, em ter vindo encurtar o prazo prescricional de tais créditos, fazendo com que os mesmos prescrevessem um ano após a cessação do contrato, mesmo que ainda não tivessem decorrido cinco anos sobre o vencimento da obrigação retributiva em causa.*

<sup>37</sup> LOBO XAVIER, "Prescrição dos Créditos Laborais", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XLIX (XXII da 2.ª série), 2008, n.ºs 1-4, pp. 243 e ss (p. 253); bem como, do mesmo Autor, em resposta a diversas críticas, "Prescrição nas Relações de Trabalho", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LIII (XXVI da 2.ª série), 2012, n.ºs 3-4, pp. 7 e ss.

<sup>38</sup> JÚLIO GOMES, "Dos Fundamentos do Regime da Prescrição dos Créditos Laborais" AAVV, *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Direito e Justiça, volume II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2011, p. 358.

<sup>39</sup> LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., p. 331, nota 477. E para mais desenvolvimentos, do mesmo Professor, *A Protecção do Salário*, separata do volume XXXIX do suplemento ao Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1993, pp. 179 e ss, ainda que noutra quadro legal.

<sup>40</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 626.

*Estranha forma de tutela, esta! Mais valeria, se assim fosse, que a prescrição do crédito retributivo se sujeitasse, apenas, às normas civilísticas ...”<sup>41</sup>.*

E nossa jurisprudência já afirmou, de modo reiterado, que

*“Nos termos do art. 337º/1 do CT/2009, todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho”<sup>42</sup>*

III. Uma última nota: referimos atrás que os créditos em causa decorrem de uma convenção colectiva, razão pela qual eventualmente poderia suscitar dúvidas a aplicação do preceito que se refere ao contrato de trabalho. Essa dúvida poderia ainda ser adensada devido ao facto de o actual regime – tal como o de 2003 (artigos 562.º e 687.º) – ter regras expressas para o incumprimento de fonte convencional (artigos 520.º, n.º 3 e 521.º do CT2009).

<sup>41</sup> LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., p. 331, nota 477.

<sup>42</sup> Acórdão do STJ, de 20 de Junho de 2012, processo n.º 347/10.8TTVNG.P1.S1, www.dgsi.pt. Veja-se também Ac. da Relação de Lisboa, de 21 de Março de 2012, processo n.º 1015/10.6TTALM.L1-4, www.dgsi, onde se pode ler: “Os créditos correspondentes a compensação por violação do direito a férias e pela prestação de trabalho suplementar, são manifestamente créditos laborais para efeitos da aplicação do prazo de prescrição contemplado no n.º 1º do artigo 337º do CT/09”, bem como Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de Janeiro de 2014, processo n.º 426/13.0TTPRT.P1, www.dgsi.pt, onde se escreveu: “a data relevante para a contagem do prazo de prescrição dos créditos laborais é a data em que efetivamente cessou a relação laboral”.

Em matéria de juros, retenha-se também o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de Dezembro de 2013, processo n.º 1260/12.0TTPRT-A.P1, www.dgsi.pt, onde se decidiu: “Os juros de mora relativos a créditos laborais encontram-se submetidos ao regime da prescrição constante do artigo 38.º, n.º1 da LCT, 381º, n.º 1 do CT de 2003 e 337º, n.º 1 do CT de 2009, que estabelecem um regime especial e, nessa medida, constituem um desvio ao regime geral estabelecido no artigo 310.º, al. d) do Código Civil”.



Julgamos que a norma da prescrição se aplica independentemente da fonte que estiver em causa. Com efeito, a convenção colectiva conforma o contrato de trabalho, influenciando o seu conteúdo sem necessidade de recurso a qualquer incorporação das cláusulas convencionais no contrato individual. O conteúdo do contrato de trabalho é, deste modo, determinado tanto pelas cláusulas individuais como normativas, decorram estas de convenções colectivas, leis ou de outras fontes.

Entendemos, por isso, que não existe obstáculo à aplicação do preceito acima analisado à presente situação, pelo que face à existência de créditos, os mesmos devem ser pagos, com os respectivos juros de mora (artigo 323.º, n.º 2, do CT2009).

## CONCLUSÕES

Tendo presente a análise acima realizadas, importa agora identificar as principais conclusões que podem ser resumidas nas seguintes asserções:

1) *Interpretação da cláusula (119.ª ACT2016):*

- a) A concessão do prémio de antiguidade nos termos previstos no ACT2016 (*disposição transitória*) decorre do facto de este Acordo colectivo ter suprimido o referido prémio, o que levou as partes a protegerem as legítimas expectativas dos trabalhadores;
- b) Trata-se de um prémio de antiguidade, que está dependente de dois elementos: a) objectivo: 15, 25 e 30 (completos) de contrato de trabalho; b) subjectivo: *bom e efectivo serviço*<sup>43</sup> (cláusula 150.ª, n.º 1, ACT2011, versão 2012);
- c) O montante do prémio é de um, dois ou três meses de *retribuição mensal efectiva*, consoante a antiguidade seja, respectivamente, de 15, 25 e 30 anos completos (cláusula 150.ª, n.º 1, *in fine*, ACT2011, versão 2012);
- d) No n.º 1 da cláusula 150.ª ACT2011, versão 2012, temos três escalões: 15, 25 e 30 anos completos e, portanto, isto significa que se o trabalhador em causa estiver num determinado escalão, o cálculo terá de ser realizado proporcionalmente, mas atendendo ao escalão de que

---

<sup>43</sup> Quanto a estes elementos, veja-se os n.ºs 4 e 5 da cláusula 150.ª ACT2011.

beneficiaria se continuasse ao serviço até atingir os pressupostos do escalão seguinte;

- e) Recorrendo a um exemplo, se o trabalhador tem 16 anos completos, esta situação deve ser objecto do seguinte tratamento: completou 15 anos e, portanto, adquiriu o direito resultante do primeiro escalão, mas como não completou o segundo (o dos 25 anos), as partes acordaram que teria direito a receber "... *um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte*" (cláusula 150.ª, n.º 2, *in fine*), i.e., o escalão dos 25 anos; esta situação expressa-se nos seguintes termos:

*2 RME (Remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador) x (16/25).*

- f) Deve, deste modo, aplicar-se, a cada momento, a proporcionalidade correspondente a todo o tempo de serviço prestado, o que significa:

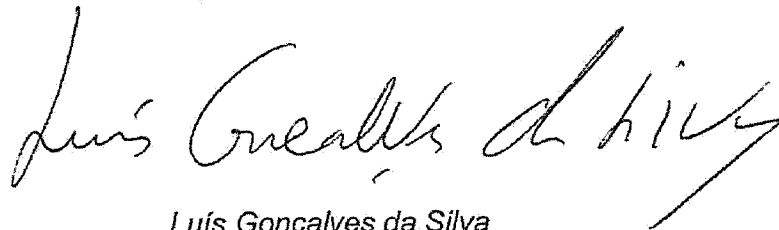
*Prémio de antiguidade = [(2 RME)/25] x N ou P=[(3 RME)/30]xN, (sendo RME= Remuneração mensal efectiva e N=número de anos de bom e efectivo serviço);*

- 2) *Usos*: Independentemente da conduta dos trabalhadores e outorgantes, não poderiam existir quaisquer usos (válidos e eficazes) derogatórios do regime convencional;
- 3) *Prescrição*: É juridicamente irrelevante apurar se alguns dos outorgantes ou trabalhadores reclamaram ou não face à interpretação da cláusula realizada

pelo Autor, uma vez que o quadro da prescrição aplicável é o artigo 337.º do CT2009, preceito inderrogável (artigo 300.º do Código Civil) da qual resulta que a contagem do ano se inicia após a cessação do contrato, não relevando a data de vencimento dos créditos nem o seu conhecimento pelo credor, havendo portanto uma suspensão da prescrição enquanto se mantiver o contrato de trabalho;

- 4) *Juros de mora*: Não tendo sido liquidados os valores devidos nos termos da cláusula acima referida, os mesmos devem ser pagos, com os respectivos juros de mora (artigo 323.º, n.º 2, do CT2009).

Lisboa, 13 de Novembro de 2017



*Luís Gonçalves da Silva*

*Doutor em Direito*

*Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Advogado*

*Membro do Instituto de Direito do Trabalho*

*da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*