

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 1341/20.6T8TMR-A.E1

Relator: MOISÉS SILVA
Sessão: 25 Fevereiro 2021
Votação: UNANIMIDADE

COMPETÊNCIA DO TRIBUNAL DO TRABALHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

PESSOA COLECTIVA DE DIREITO PÚBLICO **RELAÇÃO JURÍDICA**

Sumário

- i) a competência do tribunal é aferida em face da forma como a ação é configurada pela autora e não apenas em face da natureza pública ou privada da entidade demandada e do direito material ou substantivo aplicável ao litígio.
- ii) tendo a autora, pessoa singular, alicerçado a sua pretensão em contrato individual de trabalho, a competência para conhecer da sua validade, existência e violação pertence ao tribunal do trabalho. (sumário do relator)

Texto Integral

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

I - RELATÓRIO

Apelante: M... (autora).
Apelado: Município de Abrantes (réu).

Tribunal Judicial da Comarca de Santarém, Juízo do Trabalho de Tomar.

1. Em 19.10.2020, foi proferido o despacho seguinte:
“Indefiro liminarmente a PI com respeito ao Município de Abrantes visto ser uma entidade jurídica sujeita a regras de direito público quanto à contratação

de trabalhadores não podendo ser vinculada nesta ação judicial dada a aplicação do disposto na Lei 35/2014, de 20/06 e Portaria 125A/2019, de 30/04, cuja competência cabe aos Tribunais Administrativos, apenas podendo ser contratados trabalhadores através de vínculo de emprego público, sob pena de violação do artigo 47.º n.º 2 da CRP (cfr. Ac. do TRP de 04/11/2019, acessível em www.dgsi.pt), não lhe sendo aplicável as regras da transmissão do estabelecimento, quer previstas no Código do Trabalho, quer no CCT invocado pela autora (a título de exemplo vide Ac. do TRP de 11/09/2017, acessível em www.dgsi.pt).

Pelo exposto, indefiro liminarmente a petição inicial quanto ao Município de Abrantes, nos termos dos artigos 590.º, n.º 1 do CPC e 54.º do CPT. Custas do indeferimento a cargo da autora, que goza de isenção”.

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

1. A recorrente não se conforma com o duto despacho que indeferiu liminarmente a intervenção do Município de Abrantes pois entende que, tendo os serviços de limpeza de diversos serviços/instalações pertencentes ao Município de Abrantes terem sido executados pela recorrente e demais colegas, enquanto trabalhadoras da K..., Lda, empresa a quem tinha sido adjudicada a empreitada de limpeza,

2. O Município de Abrantes chamou a si a limpeza dos diversos edifícios e serviços que lhe pertencem com efeitos a 29 de junho de 2020, através de ofício datado de 24-04-2020, que enviou à empresa K... a comunicar a não renovação da empreitada de limpeza.

Nessa circunstância,

3. Entende, pois, a recorrente, que o Município de Abrantes deveria ter sido admitido como R. pois conforme Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19/09/2011, disponível em www.dgsi.pt “I – Apesar de participadas e sob a influência dominante de municípios, as empresas municipais não se confundem com eles: mesmo quando assumam carácter unipessoal, são entidades juridicamente distintas, pelo menos num plano formal.

4. Não é pelo facto de a recorrente ser uma empresa municipal que se pode eximir à aplicação do CCT aplicável ao sector da limpeza bem como a Portaria de Extensão, publicada no BTE, e a Portaria n.º 478/2005 que aprovou o Regulamento de Extensão, desde que se verifiquem os respetivos elementos.

5. Por outro lado, não é pelo facto de o contrato propriamente dito celebrado entre o município ... e a ré B... ser juridicamente um contrato de gestão que devemos afastar só por si a aplicação do CCT.

6. Assim, à luz da cláusula 17.ª do CCT celebrado entre a Associação das

Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Atividades Similares e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Atividades Diversas, transmitiram-se para a recorrente os contratos de trabalho vigentes.

7. São ilícitos os despedimentos que esta promoveu ao tomar a iniciativa de, verbal e unilateralmente, pôr termo aos contratos de todos e de cada um dos trabalhadores, sem ter observado o legal formalismo previsto para a sua cessação.

Até porque,

8. Prevê a Cláusula 15.^a, anterior 17.^a, do CCT Limpeza celebrado entre o STAD e a Associação Portuguesa de Facility Services, APFS, com última publicação no BTE n.º 2, de 15/01/2020 que, "1- A perda de um local de trabalho por parte da entidade empregadora não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2- Considera-se perda de um local de trabalho a substituição do empregador por outra entidade, seja o próprio utilizador, seja outro prestador de serviços, que passe a assegurar, total ou parcialmente, a atividade que vinha sendo assegurada pelos trabalhadores do empregador afetos a esse local, seja a iniciativa da cessação do contrato de prestação de serviços da entidade empregador, do utilizador do serviço ou de ambos.

3- Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade que, nos termos do número 2, passar a assegurar a atividade do empregador, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

4- 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 empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

5- Para os efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há menos de 120 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 número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

6- Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, o empregador obriga-se a assegurar-lhe novo posto de

trabalho.

7- Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, o empregador que perder o local de trabalho é obrigado a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção do pedido, à entidade que obteve a nova empreitada e ao sindicato outorgante representativo dos respetivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

- a) Nome, morada, endereço eletrónico e telefone dos trabalhadores;
- b) Número de identificação da Segurança Social e data de nascimento;
- c) Categoria profissional;
- d) Horário de trabalho;
- e) Situação sindical de cada trabalhador;
- f) Data da admissão na empresa e, se possível, no setor;
- g) Início da atividade no local de trabalho;
- h) Situação contratual: a prazo ou permanente;
- i) Se a prazo, cópia de contrato;
- j) Mapa de férias do local de trabalho;
- k) Extrato de remuneração dos últimos 120 dias ou, na sua falta, cópia dos recibos de vencimento, caso tenha ocorrido alteração de algum dos componentes de carácter regular e permanente nesse período;
- l) Situação perante a medicina no trabalho;
- m) Indicação da data e tipo (admissão, periódico ou ocasional) do último exame médico e respetivo resultado;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

8- O empregador que ganhar a empreitada não pode exigir que os documentos a que se refere o número anterior lhe sejam entregues com antecedência superior a 15 dias em relação ao início do serviço.

9- No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

10- O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitada.”.

Sendo que,

9. Esta Cláusula pretende proteger a prestação de trabalho em determinado espaço físico, e dar alguma certeza aos trabalhadores pois sem sempre que houvesse a mudança do prestador ficariam sujeitas a ter de mudar de local de trabalho ou, até, ao despedimento.

10. O Município de Abrantes é uma empresa prestadora de serviços de limpeza e isto apesar de tal não constar no seu objeto social, pois está a desenvolver esta atividade que era assegurada pela empresa K., LDA.

11. Tendo em conta que a Portaria de Extensão, Portaria n.º 72/2020, publicada no DRE n.º 53/2020, de 16/03/2020, prevê, no seu artigo 1.º que, “1 - As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outra, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios, equipamentos industriais e noutro tipo de instalações, de higiene e controlo de pragas, de plantação e manutenção de jardins e de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas nas áreas de receção, atendimento telefónico e secretariado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes...)”

12. Independentemente da natureza pública do Município de Abrantes e de contratar os trabalhadores com recurso a concursos públicos, deve ser admitida como R. pois, na situação que se discute nos presentes autos, é-lhe aplicável o CCT STAD por via da Portaria de Extensão.

Nestes termos, e nos mais de Direito que V. Exas. doutamente suprirão, deverá ser dado provimento ao presente recurso, revogando-se o duto despacho do qual se recorre.

3. Não foi apresentada resposta.

4. O Ministério Público após o seu visto.

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

6. Objeto do recurso

O objeto do recurso está delimitado pelas conclusões das alegações formuladas, sem prejuízo do que for de conhecimento oficioso.

A questão a decidir consiste em apurar se o tribunal de trabalho é

materialmente competente para a ação, em relação ao Município.

II - FUNDAMENTAÇÃO

A) FACTOS PROVADOS

Os factos a considerar são os que resultam do despacho recorrido, alegações e dos autos, que serão convocados na medida em que se mostrem necessários.

B) APRECIÇÃO

O despacho recorrido indeferiu liminarmente a petição inicial com fundamento na incompetência material do tribunal do trabalho, por entender que a mesma pertence ao tribunal administrativo.

O art.º 97.º do CPC, prescreve:

1. A incompetência absoluta pode ser arguida pelas partes e, exceto se decorrer da violação de pacto privativo de jurisdição ou de preterição de tribunal arbitral voluntário, deve ser suscitada oficiosamente pelo tribunal enquanto não houver sentença com trânsito em julgado proferida sobre o fundo da causa.

2 - A violação das regras de competência em razão da matéria que apenas respeitem aos tribunais judiciais só pode ser arguida, ou oficiosamente conhecida, até ser proferido despacho saneador, ou, não havendo lugar a este, até ao início da audiência final.

Resulta deste artigo que a incompetência absoluta derivada da violação das regras de competência em razão da matéria pode ser arguida em momentos diferentes conforme seja suscitada entre tribunais judiciais ou entre estes e outra jurisdição.

No caso da competência em razão da matéria se suscitar apenas entre tribunais judiciais só pode ser arguida e conhecida oficiosamente até ao despacho saneador.

No caso da questão da competência material se colocar entre tribunais judiciais e tribunais administrativos e fiscais, a competência material do tribunal pode ser arguida pelas partes e conhecida oficiosamente pelo tribunal enquanto não houver sentença com trânsito em julgado proferida sobre o mérito da causa^[1].

Nestes autos, a concorrência verifica-se entre o tribunal do trabalho e o tribunal administrativo. A questão da competência não é entre tribunais judiciais, mas entre estes e os tribunais administrativos, pelo que pode ser arguida pelas partes e conhecida oficiosamente pelo tribunal enquanto não

transitar em julgado a decisão proferida sobre o mérito da causa.

Neste contexto, há que conhecer e apreciar a questão da competência material do tribunal do trabalho para conhecer da ação proposta pela autora. O art.º 40.º n.º 1 da Lei n.º 62/2013, de 26/8, Lei da Organização do Sistema Judiciário, prescreve que os tribunais judiciais têm competência para as causas que não sejam atribuídas a outra ordem jurisdicional. No mesmo sentido o art.º 64.º do CPC.

O art.º 212.º n.º 3 da Constituição da República Portuguesa preceitua que compete aos tribunais administrativos e fiscais o julgamento das ações e recursos contenciosos que tenham por objeto dirimir os litígios emergentes das relações jurídicas administrativas e fiscais.

O art.º 126.º n.º 1, alínea b, da Lei n.º 62/2013, de 26.08, prescreve que compete aos juízos do trabalho conhecer, em matéria cível, das questões emergentes de relações de trabalho subordinado e de relações estabelecidas com vista à celebração de contratos de trabalho.

O art.º 1.º da Lei n.º 13/2002, de 19.02, que aprovou o Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais, prescreve que os tribunais da jurisdição administrativa e fiscal são os órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo, nos litígios emergentes das relações jurídicas administrativas e fiscais, nos termos compreendidos pelo âmbito de jurisdição previsto no artigo 4.º deste Estatuto.

Por sua vez, o art.º 4.º n.º 1, alínea e), desta mesma lei, prescreve que compete aos tribunais da jurisdição administrativa e fiscal a apreciação de litígios que tenham por objeto questões relativas a validade de atos pré-contratuais e interpretação, validade e execução de contratos administrativos ou de quaisquer outros contratos celebrados nos termos da legislação sobre contratação pública, por pessoas coletivas de direito público ou outras entidades adjudicantes.

O mesmo art.º 4.º n.º 4, alínea b), prescreve que está igualmente excluída do âmbito da jurisdição administrativa e fiscal a apreciação de litígios decorrentes de contratos de trabalho, ainda que uma das partes seja uma pessoa coletiva de direito público, com exceção dos litígios emergentes do vínculo de emprego público.

No acórdão de 17.12.2020, proferido por esta Relação de Évora^[2], escreveu-se o seguinte:

“A regra é serem os tribunais do trabalho os competentes para conhecer dos litígios decorrentes de contratos de trabalho. Os tribunais administrativos conhecem apenas dos litígios relativos a contratos de trabalho com vínculo de emprego público.

Como refere o acórdão do Tribunal de Conflitos, de 04/02/2016,^[3]: “competete

aos tribunais judiciais conhecer da ação em que se pede a declaração de ilicitude do alegado despedimento e a reintegração da autora ao serviço de uma freguesia quando o que se alegou não caracteriza um “contrato individual de trabalho da Administração Pública” ou um “contrato de trabalho em funções públicas”, mas simplesmente e por defeito, um contrato individual de trabalho”.

*E acrescenta: “a competência do tribunal é ponto a resolver de acordo com a identidade das partes e com os termos da pretensão do autor (compreendidos aí os respetivos fundamentos), não importando averiguar quais deviam ser as partes e os termos dessa pretensão. Nesta medida, e contrariamente ao que decorre implicitamente da decisão que foi proferida no Tribunal do Trabalho, não interessa, para os estritos fins da determinação da competência, trazer à discussão a legislação subsequente (referimo-nos à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, entretanto revogada, e à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) que, segundo uma possível interpretação, poderá ter convertido o alegado contrato de trabalho num contrato em funções públicas: note-se que não se está a pôr em dúvida que para os dissídios decorrentes de um contrato deste tipo a jurisdição administrativa e fiscal seria a competente (alínea d) do n.º 3 do art.º 4.º do ETAF e art.º 12.º da Lei n.º 35/2014). O que se diz, simplesmente, é que não é isso que está aqui em causa. Na realidade, **uma coisa é a competência do tribunal, outra coisa, muito diferente, é o direito material ou substantivo aplicável ao litígio, direito este que cabe ao tribunal competente determinar e aplicar independentemente da sua natureza privada ou pública”.***

O que importa para efeitos de atribuição de competência é o modo como o autor configura a ação. Na decisão de mérito o tribunal aplica a lei que couber ao caso, independentemente da sua natureza pública ou privada. Esta diz respeito à bondade da tutela jurisdicional peticionada pelo demandante e não é pelo facto de ter que aplicar legislação de natureza pública que o tribunal do trabalho perde a sua competência. O que releva é a matéria em discussão trazida à demanda tal como é configurada pelo autor na petição inicial, independentemente de qualquer juízo de prognose sobre a procedência ou improcedência da ação.

Como refere o acórdão do Tribunal de Conflitos, de 11.04.2019^[4], processo n.º 045/18: “*entende-se que a relação material controvertida, tal como configurada pelo A., não corresponde a uma situação de relação jurídica administrativa nos termos e para os efeitos do n.º 1 do art.º 4.º do ETAF, nem a uma situação de contrato de trabalho em funções públicas nos termos e para os efeitos da alínea d), do n.º 3 do art.º 4.º do ETAF (na redação aplicável). Estando, pois, em causa um simples contrato individual de trabalho, a*

competência para conhecer a causa cabe aos tribunais de trabalho da jurisdição comum”.

Mantém-se integralmente o que se escreveu nos acórdãos acabados de citar. O réu é um Município e visa a realização de interesses comuns aos munícipes. A autora alegou na petição inicial que celebrou um contrato individual de trabalho com a sua empregadora, K..., Lda, também demandada nestes autos, e prestava serviço em instalações pertencentes ao réu Município. Este fez cessar o contrato de prestação de serviços com a sua empregadora, passando as tarefas a ser efetuadas por funcionários deste último réu.

O Município não aceitou nem permitiu que a autora continuasse ao serviço como antes, pelo que considera-se despedida ilicitamente.

A autora não alega que teve ou pretende ter um contrato de trabalho em funções públicas com o Município. Alega o contrato individual de trabalho que vigorava entre si e a sua empregadora e que em virtude desta ter perdido a prestação de serviços para o Município, que este passou a assumir, vem exercitar o direito decorrente da sua violação.

Em parte alguma a autora pretende que o seu vínculo jus laboral passe a ser o de contrato de trabalho em funções públicas.

A relação jurídica alegada pela autora configura um contrato individual de trabalho sujeito à disciplina do Código do Trabalho, pelo que é o tribunal do trabalho o competente em razão da matéria para conhecer da ação em que se discute a sua validade, existência e violação.

Termos em que se julga procedente a apelação quanto à incompetência material do tribunal de trabalho, revoga-se o despacho recorrido e ordena-se que os autos prossigam a sua tramitação normal.

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes desta secção social do Tribunal da Relação de Évora em julgar a apelação procedente, revogar o despacho recorrido e ordenar que os autos prossigam a sua tramitação normal.

Custas pelas partes vencidas a final, na proporção em que o forem, sem prejuízo de eventuais isenções de que beneficiem.

Notifique, com a advertência de que os prazos de recurso, reclamar ou arguir nulidades não estão suspensos, nos termos da alínea d), n.º 5, do art.º 6 da Lei n.º 4-B/2021, de 01.02.

(Acórdão elaborado e integralmente revisto pelo relator).

Évora, 25 de fevereiro de 2021.

Moisés Silva (relator)

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

[1] Neste sentido, Ac. STJ, de 22.02.2017, processo n.º 1519/15.4T8LSB.L1.S1, www.dgsi.pt/jstj.

[2] Ac. RE, de 17.12.2020, processo n.º 713/19.3T8BJA.E1, www.dgsi.pt/jtre, em que o relator e adjuntos foram os mesmos.

[3] Ac. Tribunal de Conflitos, de 04/02/2016, processo n.º 041/15, www.dgsi.pt/jcon.

[4] Ac. Tribunal de Conflitos, de 11.04.2019, processo n.º 045/18, www.dgsi.pt/jcon.