

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 12378/20.5T8LSB.L1-4

Relator: MANUELA FIALHO

Sessão: 26 Maio 2021

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: ALTERADA A SENTENÇA

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

MOTIVO JUSTIFICATIVO

CESSAÇÃO

PRESCRIÇÃO

Sumário

1- A procedência da exceção de prescrição pressupõe a alegação e prova da cessação do contrato.

2- Em presença de contratação a termo intervalada por curtos períodos, a presença de subordinação jurídica impede o início do prazo prescricional, tudo devendo equacionar-se como se não tivessem havido curtos hiatos entre contratos.

3- A validade de uma cláusula de termo depende da indicação do motivo justificativo da aposição do termo com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se, no texto do contrato, a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4- Só depois de aferida a validade formal da aposição do termo se pode equacionar a correspondência entre o motivo invocado e a realidade.

5- No âmbito dos Acordos de Empresa de 2007 e 2012, envolvendo a ... e o ..., a natureza do contrato de trabalho não interfere com a categoria profissional ou o posicionamento na mesma e respetiva evolução.

(Sumário elaborado pela Relatora)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa.

AAA, Autor, vem interpor recurso da sentença proferida nos autos (com isenção de custas judiciais), pedindo:

- a)-Os factos 19 e 20 dos factos provados constantes da douda sentença recorrida, devem considerar-se não provados, nomeadamente com fundamento na passagem dos minutos 18:58 a 21:40 do depoimento das testemunhas ... e ... (bem como pelos restantes fundamentos acima invocados);
- b)-O facto 21 dos factos provados constantes da douda sentença recorrida, deve considerar-se não provado, nomeadamente com fundamento na passagem dos minutos 15:20, 17:00, 18:58, e 33:16 a 34:10 do depoimento das testemunhas ... e ... bem como pelos restantes fundamentos acima invocados);
- c)-O facto 22 dos factos provados constantes da douda sentença recorrida, deve considerar-se não provado, nomeadamente com fundamento na passagem dos minutos 26:15 a 37:00 do depoimento das testemunhas ... e ... (bem como pelos restantes fundamentos acima invocados);
- d)-Por tudo o que se expôs, deve a douda sentença recorrida ser revogada, considerando-se procedente o pedido do Autor nos presentes autos e condenando-se a Ré nos termos do mesmo.

Apresentou, após convite ao aperfeiçoamento, as seguintes conclusões:

(...)

BBB, ré nos autos à margem referenciados, notificada das alegações de recurso do Autor, veio apresentar as suas CONTRA ALEGAÇÕES DE RECURSO argumentando no sentido de que a ação seja julgada improcedente. O MINISTÉRIO PÚBLICO declarou aderir à argumentação do recorrente. Exaramos, de seguida, um breve resumo dos autos para melhor compreensão. AAA intentou a presente ação declarativa com processo comum contra BBB pedindo que se declare que:

A)- O A. é trabalhador da Ré, sem termo, desde 3.6.2005.

B)-A evolução do A. na sua categoria profissional ocorreu nos termos seguintes:

a)-De 3.6.2005 até 30.11.2005 (6 meses de serviço efetivo), categoria de Operador de Assistência em Escala Iniciado (cláusula 8ª, do Anexo V, do AE/2007);

b)-De 1.12.2005 até 28.2.2008 (24 meses de serviço efetivo), categoria de

Operador de Assistência em Escala Grau I (cláusula 8ª, do Anexo V, do AE/2007);

c)-De 1.3.2008 até 28.2.2010 (24 meses), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau II (cláusula 8ª, do Anexo V, do AE/2007);

d)-De 1.3.2010 até 28.2.2016 (24 meses, considerando a suspensão da contagem entre 1 de Janeiro de 2011 e 31 de Dezembro de 2014), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau III (cláusulas 8ª, do Anexo V, do AE/2007 e cláusula 7º do anexo referente à caracterização da categoria de OAE, do AE2012);

e)-De 1.3.2016 até 28.2.2019 (36 meses), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau IV (cláusula 7º do anexo referente à caracterização da categoria de OAE, do AE2012);

f)-De 1.3.2019 até à presente data, Operador de Assistência em Escala - Grau V (cláusula 7º do anexo referente à caracterização da categoria de OAE, do AE2012).

C)-Condenando-se a R. a pagar-lhe as diferenças entre as remunerações base mensais que a R. colocou á sua disposição e as que deveria ter auferido em função da atribuição das categorias mencionadas, cifrando-se tais diferenças em 18.993,00€. Devendo a condenação abranger as de mais diferenças de que pelo mesmo título vierem a vencer-se até final, e a umas e outras diferenças acrescerem juros à taxa legal, até final e a contar da data do vencimento de cada uma das mesmas.

Alegou, em síntese, ter celebrado com a R. vários contratos de trabalho a termo certo sendo que entre o primeiro e o segundo não decorreu o tempo equivalente a 1/3 da duração daquele, pelo que o primeiro contrato se deve considerar como contrato sem termo. Posteriormente foram celebrados mais dois contratos, ambos inválidos em virtude de, à data das respetivas celebrações o A. já ser trabalhador sem termo e porque os motivos invocados em ambos são falsos e não esclarecem a necessidade temporária que lhes dá causa. Por outro lado, alega ainda que deveria estar posicionado em categoria distinta remunerada mediante valores que não correspondem aos que auferiu. Procedeu-se a audiência de discussão e julgamento, após a qual foi proferida sentença que julgou a ação improcedente, absolvendo a R. do pedido.

A R., após realização de audiência de partes, veio contestar alegando, em resumo, a prescrição dos créditos laborais invocados, caso julgado material e, em sede de impugnação, invocando a validade das estipulações do termo, bem como a justificação do mesmo

Realizou-se audiência de discussão e julgamento, vindo a ser proferida sentença que absolveu a R. do pedido.

As conclusões delimitam o objeto do recurso, o que decorre do que vem disposto nos Art.º 608º/2 e 635º/4 do CPC. Apenas se excepciona desta regra a apreciação das questões que sejam de conhecimento oficioso.

Nestes termos, considerando a natureza jurídica da matéria visada, são as seguintes as questões a decidir, extraídas das conclusões:

1ª-Não ocorreu prescrição?

2ª-As justificações apostas nos contratos não cumprem as exigências que o CT estabelece relativamente às mesmas?

3ª-Os factos cuja prova se obteve não são aptos a constituir fundamento para a contratação a termo certo?

4ª-Os factos 19 a 22 do acervo provado deveriam ter sido considerados como não provados?

5ª-Os trabalhadores que prestam trabalho ao abrigo de contratos a termo certo devem ver contabilizado todo o tempo de serviço para efeitos de progressão nos graus da respetiva categoria profissional?

FUNDAMENTAÇÃO:

DE FACTO:

Antes de avançarmos na discussão das questões suscitadas na apelação não poderemos deixar de lançar mão do mecanismo previsto no Artº 662º/1 do CPC, de acordo com o qual a Relação deve alterar a decisão proferida sobre a matéria de facto se os factos tidos como assentes impuserem decisão diversa. Na verdade, constatamos que há um conjunto de factos alegados na petição inicial, sobre os quais a R. não fez incidir qualquer impugnação, e que se mostram relevantes para a decisão final como infra melhor se perceberá. Tais factos consideram-se admitidos por acordo ao abrigo do disposto no Art.º 574º/2 do CPC, pelo que passamos a enuncia-los:

1-A avaliação de desempenho e potencial de cada trabalhador era efetuada todos os anos, incidindo sobre a prestação desse trabalhador ao longo do ano anterior (Artº 38º);

2-Quando a avaliação do desempenho e potencial não se efetuava por motivo não imputável ao trabalhador isso não prejudicava a sua evolução, como ainda sucede (Artº 39º);

3-O A. em todas as avaliações de desempenho e potencial, desde o seu ingresso ao serviço da R., sempre teve nota que lhe permitia aceder ao escalão

seguinte da sua progressão (Artº 41º);

4-O A. está qualificado pela R. como Operador de Assistência em Escala, grau IV (Artº 44º);

5-De 1/12/2005 até 31/10/2006 o A. auferiu a remuneração base mensal de 329,00€ (OAE Iniciado) (Artº 48º);

6-Até Junho de 2010 auferiu a remuneração base mensal de 835,00€ (grau II) (Artº 55º);

7-Desde Março de 2016 até Julho de 2016 o A. auferiu a remuneração base mensal de 835,00€, tendo, desde Agosto de 2016 até Dezembro de 2018, auferido a remuneração base de 938,00€ e, nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2019 a remuneração base de 966,00€ (Artº 57º);

8-Entre Março e Julho de 2019 o A. auferiu a remuneração base de 966,00€, vindo, desde Agosto de 2019 até á data da instauração da ação auferindo a remuneração base de 1.041,00€ (Artº 64º).

Esta factualidade integrará o acervo fático provado.

FACTOS PROVADOS:

1.-O A. presta a sua atividade profissional para a R., sob a autoridade e direção desta, integrando a respetiva organização e sendo por ela retribuído em contrapartida dessa prestação;

2.-A R. foi criada através de cisão da sociedade (Decreto-Lei nº 57/2003, de 28 de Março; Resolução do Conselho de Ministros nº 166/2003, de 3 de Novembro);

3.-A atividade da R. consiste na assistência em escala ao transporte aéreo («handling»);

4.-O A. é sócio do

5.-A. e R. celebraram um contrato de trabalho a termo certo com início a 3.6.2005 e termo a 31.10.2005, com a categoria profissional de operador de Rampa e Terminais e local de trabalho: instalações da R. no Aeroporto de Lisboa para «(...) proceder ao carregamento e descarregamento de aviões, conduzir e operar equipamentos de assistência ao avião, conduzir veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto, utilizar equipamentos ou instrumentos auxiliares no desempenho das suas funções, proceder ao reboque de aviões manobrando um trator, proceder ao controlo de bagagens e volumes», com o Horário: 5 horas por dia e 25 horas por semana, e a remuneração base ilíquida mensal: 400,00 € e sendo o fundamento do contrato: “O presente contrato a termo certo tem o seu fundamento na alínea f) do nº 2 do art. 129º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto: acréscimo excecional da atividade operacional durante o

período do Verão IATA, devido ao aumento de voos TAP e das demais companhias assistidas, o que acarreta para a 1ª outorgante a necessidade de reforço das equipas de trabalho afetas à Operação, com particular ênfase no período de maior incidência de partidas e chegadas de voos” em termos e condições que constam de fls. 11 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

6.-A. e R. celebraram um contrato de trabalho a termo certo com início a 1.11.2005 e termo a 31.10.2006, com a categoria profissional de operador de Rampa e Terminais e local de trabalho: instalações da R. no Aeroporto de Lisboa para « a) Procede ao carregamento e descarregamento de aviões; b) Conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; c) Pode conduzir veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto; d) Pode utilizar equipamentos ou instrumentos auxiliares no desempenho das suas funções; e) Procede ao reboque de aviões manobrando um trator; f) Procede ao controlo de bagagens e volumes”, com o Horário: 4 horas por dia e 20 horas por semana podendo ser alargado para 7,5 horas diárias, e a remuneração base líquida mensal: 329,00 € e sendo o fundamento do contrato: “ O trabalhador é admitido nos termos da alínea f) do nº 2 do artigo 129º do Código do Trabalho, decorrendo a aposição de um termo ao presente contrato de trabalho do acréscimo excecional de atividade de «Handling», decorrente da celebração de contratos temporários de prestação de serviços com as companhias aéreas”, em termos e condições que constam de fls. 12v a 14 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

7.-A. e R. celebraram um contrato de trabalho a termo certo com início a 6.12.2006 e termo a 5.12.2007, com a categoria profissional de operador de assistência em escala e local de trabalho: instalações da R. no Aeroporto de Lisboa para «Procede ao carregamento e descarregamento de aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens, carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões, com o Horário: 4,5 horas por dia e 22,5 horas por semana podendo ser alargado para 7,5 horas diárias, e a remuneração base líquida mensal: 429,00 € e sendo o fundamento do contrato: “acrécimo excecional da atividade de Handling, resultante da prestação de serviços realizada no âmbito do contrato temporário outorgado com a ... e do aumento do número de movimentos efetuado pela companhia aérea nos aeroportos nacionais, com conseqüente incremento do nº de passageiros e volume de carga”, em termos e condições que constam de fls. 15 a 16 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

8.-No dia 2/2/2008 A. e R. celebraram contrato de trabalho por tempo indeterminado para a categoria de operador de assistência em escala, em termos e condições que constam de fls. 17 a 18 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

9.-A evolução do A. na carreira profissional, tal como processada pela R. ocorreu nos seguintes termos:

a)-De 3.6.2005 até 31.10.2006 (abrangendo o primeiro e o segundo contratos), categoria de Operador de Assistência em Escala/iniciado;

b)-De 1.12.2006 até 30.11.2007 (terceiro contrato), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau I;

c)-De 2.2.2008 até 31.1.2010 (desde o início do quarto contrato), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau I;

d)-Desde 1.2.2010 categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau II;

10.-O A. detém atualmente a categoria de operador de assistência em escala, grau IV;

10A.-De 1/12/2005 até 31/10/2006 o A. auferiu a remuneração base mensal de 329,00€ (OAE Iniciado) (Artº 48º);

11.-De 1.3.2008 até 28.2.2010, o A. teve a remuneração base mensal de 747,00 € (OAE/grau I);

11A.- Até Junho de 2010 auferiu a remuneração base mensal de 835,00€ (grau II) (Artº 55º);

11B.-Desde Março de 2016 até Julho de 2016 o A. auferiu a remuneração base mensal de 835,00€, tendo, desde Agosto de 2016 até Dezembro de 2018, auferido a remuneração base de 938,00€ e, nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2019 a remuneração base de 966,00€ (Artº 57º);

11C.-Entre Março e Julho de 2019 o A. auferiu a remuneração base de 966,00 €, vindo, desde Agosto de 2019 até á data da instauração da ação auferindo a remuneração base de 1.041,00€ (Artº 64º).

12.-Desde então até 28.2.2016 auferiu a remuneração base mensal de 835,00 € (grau II);

13.-A Ré é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo, vulgo “handling”, exercendo a sua atividade comercial nos aeroportos nacionais de Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Porto Santo, para o que se encontra devidamente licenciada;

14.-A atividade da Ré é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objeto tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do transporte aéreo, regular e não regular, sendo a Ré, para o efeito, contratada por companhias aéreas para prestar assistência em terra aos aviões, passageiros, bagagem e carga dessas

companhias, assistindo as aeronaves no embarque e desembarque de passageiros e bagagem, e no carregamento, descarregamento e tratamento de carga de importação e exportação e correio;

15.-A concorrência na atividade de handling e as oscilações próprias do tráfego aéreo ao longo do ano, sujeito a variações derivadas de fatores externos (como, por exemplo, ameaças à segurança da aviação civil, preço dos combustíveis, desastres naturais, falências de companhias aéreas, alterações ocorridas na infraestrutura aeroportuária, etc.), dificultam a gestão dos recursos humanos na aviação civil, como também, como se pode facilmente compreender, a gestão dos recursos afetos à Ré;

16.-O volume das necessidades quantitativas que a Ré tem de trabalhadores que exerçam funções no âmbito da atividade por si desenvolvida não é constante e permanente, variando de acordo com picos de atividade, próprios do turismo, do tráfego aéreo, e, conseqüentemente, da atividade de assistência em escala;

17.-A celebração de contratos de assistência em escala é feita por períodos usualmente de dois a três anos, não havendo garantia de renovação, podendo ser denunciado, e determina a contratação da R. de recursos humanos para cumprir com o plano de exploração das companhias aéreas desses contratos em face do que é previsível suceder;

18.-Esses planos variam de acordo com diversos fatores, entre eles a estação IATA (alta ou baixa), variações dos comportamentos da procura e do mercado em função da conjuntura económica internacional, custos de oportunidade (estes últimos diretamente dependentes da variação do custo dos fatores de produção, em particular, dos preços do petróleo e das taxas aeroportuárias) e a estratégia de desenvolvimento do negócio do transportador aéreo (investindo em certos aeroportos, com desinvestimento noutros aeroportos ou destinos);

19.-No ano de 2009 a ... elaborou o relatório de estatística de tráfego em termos que constam de fls. 171 v a 173 v e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

20.-Os movimentos no mercado de 2004 a 2011 no aeroporto de Lisboa ocorreram em termos que constam de fls. 174 a 177 dos autos e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

21.-Nos anos de 2004 a 2009, o verão IATA, período de Abril a Outubro, existiu um aumento de tráfego aéreo;

22.-A partir de Maio de 2006 as companhias aéreas ... e ... reduziram a sua atividade no aeroporto de Lisboa, o que determinou o redimensionamento dos recursos humanos por parte da R.;

23.-A é o principal cliente da R., representando cerca de 60% da sua

atividade;

24.-Com a possibilidade de abertura de novas rotas de voo a operar pela TAP Portugal a partir de Dezembro de 2006 para destinos anteriormente assegurados pela companhia aérea ... existia uma previsão de aumento de número de movimentos efetuados por aviões da ... , a que a Ré teria que prestar serviços de assistência em escala.

25.-A avaliação de desempenho e potencial de cada trabalhador era efetuada todos os anos, incidindo sobre a prestação desse trabalhador ao longo do ano anterior (Artº 38º);

26.-Quando a avaliação do desempenho e potencial não se efetuava por motivo não imputável ao trabalhador isso não prejudicava a sua evolução, como ainda sucede (Artº 39º);

27.-O A. em todas as avaliações de desempenho e potencial, desde o seu ingresso ao serviço da R., sempre teve nota que lhe permitia aceder ao escalão seguinte da sua progressão (Artº 41º);

O DIREITO:

A 1ª questão sobre a qual incide o recurso prende-se com a prescrição.

O Apelante insurge-se contra a sentença argumentando com o Acórdão desta Relação prolatado no âmbito do Proc.º 4598/12.2TTLSB, afirmando que o que é relevante é saber se entre cada um dos contratos decorreu o período de um ano após o que ocorreria prescrição, situação não evidenciada nos autos.

Contrapõe a Apelada que não pode o Recorrente arrogar-se agora, passados 14 anos, investir-se na qualidade de credor de eventuais créditos laborais decorrentes de contratos de trabalho cuja validade/invalidade podia e devia ter sido discutida, se o Recorrente assim bem o tivesse entendido, no prazo legal previsto para o efeito. Tendo os aludidos contratos de trabalho cessado respetivamente, em 31 de Outubro de 2006 e posteriormente em 05 de Dezembro de 2007, verificou-se a prescrição dos créditos salariais, respetivamente, em 1 de Novembro de 2007 e 6 de Dezembro de 2008, data até à qual podiam, independentemente da procedência ou não da ação judicial, ser reclamados. E traz à colação, para além daquele acórdão desta Relação (Proc.º 4598/12.2TTLSB) ou, melhor dizendo, do voto de vencido aí apostado, também o proferido no âmbito do Proc.º 4595/12.8TTLSB.

Vejamos o que decidir!

O A. foi inicialmente contratado mediante contrato de trabalho a termo certo em 3/06/2005. Este contrato vigorou até 31/10/2005.

A este contrato sucederam-se dois outros contratos de trabalho a termo certo - um celebrado em 1/11/2005 com termo a 31/10/2006 e outro com início em 6/12/2006 e termo a 5/12/2007- após o que foi celebrado contrato por termo indeterminado em 2/02/2008.

Pretende o Apelante retirar consequências da contratação assim ocorrida, reportando a sua antiguidade ao primeiro dos referidos contratos e vindo agora discutir a validade desse e dos que se lhe seguiram e reclamando créditos reportados a 1/12/2005 (diferenças remuneratórias).

Do Acórdão prolatado no Proc.º 4598/12.2^[1], datado de 2/07/2014, onde se analisava uma situação idêntica à presente, extrai-se que se se sucedem diversos contratos de trabalho a termo, intervalados entre si, o prazo de prescrição relativamente aos créditos emergentes dos contratos já cessados... tem de considerar-se novamente suspenso a partir do momento em que, entre as partes, se celebrou novo contrato, pois a razão de ser que determinou o legislador a optar pela mencionada especificidade quanto à prescrição dos créditos laborais subiste.

E, se bem entendemos, na base desta conclusão está o estado de subordinação jurídica presente nos sucessivos contratos celebrados a intervalos curtos.

Na verdade, ponderou-se ali para o efeito que, quanto aos fundamentos em que assenta a prescrição, “embora a doutrina dominante tenda a apontar como seu fundamento específico a (punição da) negligência do titular do direito em exercê-lo durante o período de tempo indicado na lei, convirá não ter, a este respeito, conceções redutoras. A este propósito, escreveu, há muito, VAZ SERRA: «Sem querer entrar na discussão de qual seja exatamente o fundamento da prescrição - que uns veem na probabilidade de ter sido feito o pagamento, outros na presunção de renúncia do credor, ou na sanção da sua negligência, ou na consolidação das situações de facto, ou na proteção do devedor contra a dificuldade de prova do pagamento ou sossegado quanto à não exigência da dívida, ou na necessidade social da segurança jurídica e certeza de direitos praticamente caducos, ou na de promover o exercício oportuno dos direitos - pode dizer-se que a prescrição se baseia, mais ou menos em todas estas considerações, sem que possa afirmar-se só uma delas ser decisiva e relevante.” Vem, assim, a concluir-se, após ponderação sobre o regime constante do Artº 381º do CT, que “constituindo fundamento específico da prescrição a penalização da inércia negligente do titular do direito, a lei entendeu não ser exigível ao trabalhador-credor que promova a efetivação do seu direito na vigência do contrato, demandando judicialmente o empregador.

Digamos que, neste caso, o não exercício expedito do direito por parte do seu titular não faz presumir que este a ele tenha querido renunciar, nem torna o credor indigno de proteção jurídica (*dormientibus non succurrit ius*). Sucede, tão-só, tomando de empréstimo as palavras de MANUEL DE ANDRADE, que a relação de trabalho subordinado é uma daquelas [que, se](#) não torna impossível o exercício do direito prescribendo, torna-o, em todo o caso, particularmente oneroso.”

Este não foi, contudo, o entendimento sufragado no Ac. de 10/04/2014, Proc.º 4595/12.8TTLSB^[2] onde se concluiu que se o contrato que na perspectiva do A. é inválido e, por arrastamento, dá causa à invalidade de contratação a termo inicial, que caducou sem que imediatamente se tenha seguido outro contrato a termo, o prazo de prescrição iniciou-se no dia seguinte ao da caducidade, devendo, durante o prazo de 1 ano seguinte a esse facto ter-se reclamado o direito a ser contratado por tempo indeterminado.

Ponderou-se aqui que a prescrição tem por fonte o decurso do tempo, “é determinada pelo interesse do devedor ou sujeito passivo da relação jurídica e supõe a negligência ou inércia do titular do direito, o que inculca a sua renúncia e o torna por isso, indigno de proteção jurídica”.

Vejamos, então!

Constitui regra que o início da prescrição se dá quando o direito puder ser exercido (Artº 306º do CC) e, normalmente, o prazo prescricional inicia-se com a exigibilidade da dívida e respetivo vencimento.

Mas a lei reconhece a existência de causas suspensivas da prescrição, prevendo, nos Artº 318º e ss. do CC diversas situações capazes de produzir tal efeito jurídico. A verificação de alguma dessas situações leva a que o tempo não se conte para efeitos de prescrição do direito.

No que concerne aos créditos laborais os mesmos têm-se por imprescritíveis na pendência da relação de trabalho, tenha ela a duração que tiver.

Efetivamente, dispõe o Artº 381º/1 do CT que todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador ou ao trabalhador, se extinguem por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

Em presença deste normativo, cuja estatuição se vem mantendo nos vários diplomas de cariz laboral, quer a Doutrina, quer a Jurisprudência, afirmam a suspensão do prazo prescricional durante a pendência do contrato de trabalho. Solução que todos reconhecem ter na sua base a situação de subordinação jurídica que é característica e matriz do contrato de trabalho e que tem a virtualidade de inibir comportamentos conducentes à reclamação

dos direitos emergentes do contrato.

Cinjamo-nos, então, a situação emergente dos autos!

Antes de mais uma constatação: em parte alguma do acervo fático consta matéria que nos permita concluir pela cessação dos contratos a termo. Na verdade, do conjunto de factos provados emerge apenas a celebração de contratos com um certo início e um certo termo; mas não a declaração de caducidade de algum deles ou a cessação por alguma das formas existentes. Aliás, se bem atentarmos, tendo um dos contratos em equação sido celebrado em 6/12/2006 (ponto 7) verificamos que a R. processou a evolução da carreira do A. de modo a considera-lo como Operador de Assistência em Escala, grau I desde 1/12/2006!

Ora, pressupondo a prescrição a cessação do contrato e não operando esta automaticamente, falha um pressuposto para aplicação do disposto no Artº 381º (atual 337º) do CT - a prova da cessação do contrato.

É certo que a R. alegou na sua contestação que o A. foi notificado da cessação do 2º contrato de trabalho com efeitos a 31/10/2006 (Artº 9º) e da do 3º com efeitos a 5/12/2007 (Artº 58º), matéria que não se mostra provada e, por requerer prova documental que não se mostra junta, também não poderemos aditar no âmbito dos poderes que nos são conferidos pelo Artº 662º do CPC. Donde, a R. não fez prova da exceção invocada, o que redundará na respetiva improcedência.

Mas, sendo a questão essencialmente de cariz jurídico, continuaremos na sua análise.

O Artº 381º/1 do CT, em vigor nas datas supra referidas, dispunha que todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador ou ao empregador, se extinguem, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

A doutrina e a jurisprudência são consensuais ao admitir que o conceito de créditos laborais aqui mencionado é um conceito amplo, aqui se incluindo créditos remuneratórios em sentido estrito, e ainda todos os créditos que resultem da celebração e da execução do contrato de trabalho, violação ou cessação.

Por outro lado, assentando a prescrição no decurso do tempo, acontecimento natural produtor de efeitos jurídicos, o instituto da prescrição baseia-se como acima refletido em múltiplos fatores, não sendo despiciendo ponderar a consolidação da situação de facto.

Como dito supra a lei (Artº 318º e ss. do CC) admite situações promotoras de uma situação de suspensão da prescrição assentes na circunstância de se

verificar algum impedimento à prática dos atos interruptivos necessários à conservação do direito.

Esta vantagem decorre de uma impossibilidade de agir, impossibilidade essa que a lei, implicitamente, reconhece ao trabalhador no Artº 381º/1 do CPT. Como ensina Rita Canas da Silva o Artº 300º do CC “prevê a inderrogabilidade do regime de prescrição”, vedando “não só a previsão de factos suspensivos para além dos legalmente enunciados, como a supressão de relevância aos factos suspensivos referidos – subtraindo à autonomia das partes a modelação do regime da suspensão” (Código Civil Anotado, Ana Prata e Outros, Vol. I, Almedina).

No caso concreto, a ter-se consolidado a cessação dos contratos iniciais, verificamos que entre o fim do 2º e o princípio do 3º decorreram apenas 35 dias e entre o término deste último e o subsequente apenas 57 dias, não tendo havido qualquer interrupção na passagem do 1º para o 2º. Muito longe, portanto, do período de um ano que levaria à prescrição.

Na altura em que vigoravam estes contratos já a lei dispunha sobre a necessidade de um amplo intervalo entre contratos a termo para o mesmo posto de trabalho para que se aferisse da respetiva validade – 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações (Artº 132º/1 do CT).

Por outro lado, notamos que, tal como alegado, para efeitos de pagamento de anuidades, a cláusula 68ª do Acordo de Empresa aplicável a partir de 2007 (publicado no BTE nº 28, de 29/07/2007), estabelece que “é atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa”, esclarecendo ainda que “para efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior a interpolação.” Ou seja, o AE considera efetivamente, nos vínculos laborais, quer o tempo de trabalho dos contratos a termo certo, quer o tempo de trabalho do contrato sem termo que lhes suceda e desvaloriza apenas lapsos temporais longos entre contratos. Donde, o tempo que decorra entre contratos assume relevância jurídica. Exemplo que trazemos à colação apenas para salientar a relevância do período de interpolação.

Ora, dando-se o início da prescrição quando o direito puder ser exercido não vemos que no lapso temporal decorrido entre contratos o trabalhador não estivesse tolhido pela presença da subordinação jurídica.

Nessa medida, o não exercício imediato do direito por parte do trabalhador não faz presumir que este a ele tenha querido renunciar ou que esteja a negligenciar a situação. Antes é indiciador da existência de impedimento à

prática de atos interruptivos ou seja, de uma impossibilidade (de facto) de agir, sendo, por isso, sustentável admitir que a regra constante do Artº 381º/1 do CT não tenha, no caso concreto, aplicação.

Significa isto que sucedendo-se diversos contratos de trabalho a termo, intervalados entre si por curtos períodos, o prazo de prescrição relativamente aos créditos emergentes dos contratos que cessaram deve ter-se como suspenso enquanto perdurar a relação laboral subseqüentemente iniciada.

Com o que sufragamos a tese propugnada pelo Apelante, que é também aquela a que aderiu o aresto com o qual argumenta, acórdão este sustentado também num que nesta Relação o antecedeu e foi proferido em 17/01/2007 no âmbito do Proc.º 7258/2006-4.

Procede, deste modo, também por esta razão, a questão em apreciação.

*

Com o que passamos a analisar a 2ª questão - As justificações apostas nos contratos não cumprem as exigências que o CT estabelece relativamente às mesmas?

Defende o Apelante que o Artº131º, nº 3 do CT/2003, aplicável aos contratos a termo certo em causa nos presentes autos, considera necessário que a justificação do termo aposto a um contrato de trabalho estabeleça uma relação entre o justificação invocada e o respetivo termo, o que não sucedeu nos contratos dos autos pois:

-No primeiro contrato, a Ré indica o “verão IATA” e um “aumento de voos TAP e demais companhias aéreas assistidas”, sem indicar qualquer facto que permitisse considerar que o aumento da sua atividade fosse apenas temporário ou que permitisse ao trabalhador saber as razões pelas quais o contrato cessaria em 31/10/2005. Relativamente a este contrato, sucede ainda que, sendo mencionado no mesmo um fator que a Ré veio a invocar nestes autos como de sazonalidade, a verdade é que a norma legal invocada para a sua celebração diz respeito a um acréscimo excecional de atividade (alínea f) do art. 129º do CT 2003), e não à verificação de uma atividade sazonal.

- No segundo contrato, a Ré limita-se a indicar um “*acrécimo de trabalho de handling com as companhias e ...*”, igualmente sem indicar qualquer facto do qual pudesse resultar que tal aumento seria apenas temporário, ou que pudesse justificar a contratação do trabalhador mediante estabelecimento de um termo resolutivo, pelo que a estipulação de termo é inválida.

- E no terceiro contrato, a Ré refere um aumento do número de movimentos da companhia TAP, mas também não estabelece qualquer relação entre esse aumento e a aposição de um termo ao contrato, não referindo sequer - tal

como também não sucede nos restantes contratos - que esse aumento fosse apenas temporário, ou que pudesse cessar pela altura da data indicada para a cessação do contrato.

Assim, deveria a sentença recorrida ter considerado que as cláusulas de justificação do termo aposto aos sucessivos contratos a termo celebrados entre as partes, são nulas, pelo que o Autor se deveria considerar contratado sem termo, desde a data da celebração do primeiro contrato (03/06/2005). Contra-alega a Recrd^a, por seu turno, que dificilmente poderá ser de exigir às entidades empregadoras um tal rigor na concretização dos motivos da celebração do contrato a termo. *In casu*, a inserção de termos resolutivos nos contratos de trabalho celebrados com o Recorrente e consequente renovação, observaram as exigências formais, impostas pelo legislador, permitindo que, com mediana clareza, qualquer pessoa se possa aperceber dos motivos que justificaram a sua sujeição a termo.

A sentença, admitindo, embora, que o A. invoca a invalidade do motivo justificativo do termo, detém-se sobre os fundamentos invocados compaginando-os com os factos que julgou provados para concluir que é verdadeiro o motivo que levou a contratar.

Com o devido respeito, parece-nos que o caminho a percorrer tem que passar, primeiramente, pela aferição da validade do termo e, concluindo-se por tal validade, então, sim, se deverá verificar da respetiva conformidade com o real. Em causa nos autos três contratos datados, respetivamente, de 3/06/2005, 1/11/2005 e 6/12/2006, altura em que vigorava o CT de 2003 que, por isso, é o aplicável.

O Art^o 131^o do CT de 2003 dispunha que do contrato de trabalho devem constar várias indicações, entre as quais, a do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo (alínea e)). No n^o 3 dispunha-se, por sua vez, que para efeitos da alínea e) a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. Será esta atividade que permite ao trabalhador e ao tribunal aferir da subsequente veracidade do motivo. Mas para a aferir tem que o contrato dar corpo a esta formalidade que é uma formalidade *ad substantiam*.

A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo é admitida no nosso ordenamento jus-laboral, em regra para fazer face a situações de necessidades temporárias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Tais contratos estão sujeitos à forma escrita e deles devem constar, entre outros elementos obrigatórios, a indicação do termo estipulado e do respetivo

motivo justificativo, com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo ajustado, isto é, o nexa de causalidade entre uma e o outro (Artº. 131º/ 1-e), e 3 do CT). A renovação dos contratos a termo está sujeita à verificação das exigências definidas para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de ser estipulado período diferente do inicial (Artº 140º/ 3 do CT). Na mais recente jurisprudência do STJ, a qual também subscrevemos como, aliás, já resulta do que acima dissemos, pode ler-se que “a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade *“ad substantiam”*, tendo que integrar, forçosamente, o texto do contrato, pelo que a insuficiência de tal justificação não pode ser suprida por outros meios de prova.

Donde ser de concluir que as fórmulas genéricas constantes das várias alíneas do nº 2 do art. 129º do Código do Trabalho têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, por forma a permitir a verificação externa da conformidade da situação concreta com a tipologia legal e que é real a justificação invocada e adequada à duração convencional para o contrato.

Estas exigências não se alteraram em face do regime subseqüentemente aprovado, mantendo-se, por isso, válidas as várias expressões jurisprudenciais ditadas sobre esta concreta matéria.

Por isso, tal indicação deve ser feita de forma suficientemente circunstanciada para permitir o controlo da existência da necessidade temporária invocada pela empresa no contrato, possibilitando também, quanto àquelas necessidades temporárias, que se comprove que o contrato a termo é celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, cabendo ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo, conforme prescreve o n.º 5 do mencionado artigo 140º.” (Ac. de 22/02/2017, www.dgsi.pt).

E, ainda no mesmo sentido, o Ac. de 17/03/2016, visível no mesmo sítio.

Vejamos então!

O A. e a R. celebraram um contrato de trabalho a termo certo com início a 3.6.2005 e termo a 31.10.2005, e sendo o fundamento do contrato: “O presente contrato a termo certo tem o seu fundamento na alínea f) do nº 2 do

art. 129º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto: acréscimo excecional da atividade operacional durante o período do Verão IATA, devido ao aumento de voos TAP e das demais companhias assistidas, o que acarreta para a 1ª outorgante a necessidade de reforço das equipas de trabalho afetas à Operação, com particular ênfase no período de maior incidência de partidas e chegadas de voos” em termos e condições que constam de fls. 11 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

O A. e a R. celebraram um contrato de trabalho a termo certo com início a 1.11.2005 e termo a 31.10.2006, com a categoria profissional de operador de Rampa e Terminais e sendo o fundamento do contrato: “ O trabalhador é admitido nos termos da alínea f) do nº 2 do artigo 129º do Código do Trabalho, decorrendo a aposição de um termo ao presente contrato de trabalho do acréscimo excecional de atividade de «Handling», decorrente da celebração de contratos temporários de prestação de serviços com as companhias aéreas ..., ... e ...”, em termos e condições que constam de fls. 12v a 14 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

O A. e a R. celebraram um contrato de trabalho a termo certo com início a 6.12.2006 e termo a 5.12.2007, e sendo o fundamento do contrato: “acréscimo excecional da atividade de Handling, resultante da prestação de serviços realizada no âmbito do contrato temporário outorgado com a ... e do aumento do número de movimentos efetuado pela companhia aérea nos aeroportos nacionais, com conseqüente incremento do nº de passageiros e volume de carga”, em termos e condições que constam de fls. 15 a 16 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

Em presença dos vários contratos celebrados constatamos que todos eles se fundam no acréscimo excecional de atividade, razão que, em presença do disposto no Artº 129º/2-f) é suficiente para justificar a contratação a termo. Simplesmente não basta a menção à fórmula acréscimo excecional de atividade. Urge concretizá-la.

Concretização que foi tentada, mas com insucesso.

No primeiro caso recorre-se ao aumento de atividade decorrente do Verão IATA, devido a aumento de voos ... e outros.

A questão que se coloca é como aferir a partir dos termos usados a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, circunstância a que as partes estão vinculadas por força do disposto no Artº 131º/3 do CT.

Na verdade, perante esta exigência legal, do texto do contrato deve resultar a referência factual determinante do acréscimo, ou seja, no caso, quantos voos se realizavam e quantos se espera virem a ser realizados. Só uma tal especificação permitiria concluir que, tal como invocado no texto, o aumento

“acarreta para a 1ª outorgante a necessidade de reforço das equipas de trabalho afetas à Operação, com particular ênfase no período de maior incidência de partidas e chegadas de voos”.

No 2º contrato invocou-se a celebração de contratos temporários de prestação de serviços com as companhias aéreas ..., ... e ..., sem que se consignasse em que é que esses contratos aumentariam a atividade de handling.

Por fim, no 3º invoca-se o contrato de prestação de serviços realizado no âmbito do contrato temporário outorgado com a ... e do aumento do número de movimentos efetuado pela companhia aérea nos aeroportos nacionais, com conseqüente incremento do número de passageiros e volume de carga.

Pergunta-se, qual o incremento nestas variantes?

Também aqui falha a possibilidade de estabelecimento de umnexo causal entre a justificação apresentada e o termo estipulado.

E não se diga, como a Apelada, que dificilmente poderá ser de exigir às entidades empregadoras um tal rigor na concretização dos motivos da celebração do contrato a termo, porquanto não só tal exigência é uma decorrência da lei, como também a menção expressa da previsão decorrente do aumento de atividade não se configura como excessiva, sendo concretizável.

Concordamos, pois, com o Apelante quando refere que em nenhum dos três contratos a R. estabelece qualquer relação entre o motivo justificativo e o respetivo termo aposto.

E, nessa medida, tal como defende, as cláusulas de justificação do termo devem considerar-se nulas por violação do disposto no Artº 131º/3 do CT, o que tem como conseqüência, considerarem-se os contratos como contratos sem termo (nº 4).

Procede, assim, a questão em apreciação.

*

Com a 3ª questão supra elencada pretende-se resposta à seguinte dúvida - Os factos cuja prova se obteve não são aptos a constituir fundamento para a contratação a termo certo?

A validade material dos contratos de trabalho a termo certo só faz sentido ser discutida se a contratação não sofrer de algum vício formal.

Assim, tendo presente a conclusão a que chegámos na questão precedente, fica prejudicada a análise desta.

*

A 4ª questão prende-se com um erro de julgamento da matéria de facto, erro esse apontado aos factos 19 a 22 do acervo provado onde consta:

19.-No ano de 2009 a ... elaborou o relatório de estatística de tráfego em termos que constam de fls. 171 v a 173 v e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

20.-Os movimentos no mercado de 2004 a 2011 no aeroporto de Lisboa ocorreram em termos que constam de fls. 174 a 177 dos autos e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

21.-Nos anos de 2004 a 2009, o verão IATA, período de Abril a Outubro, existiu um aumento de tráfego aéreo;

22.-A partir de Maio de 2006 as companhias aéreas ... e ... reduziram a sua atividade no aeroporto de Lisboa, o que determinou o redimensionamento dos recursos humanos por parte da R.;

Pretende-se uma resposta de não provado assente na circunstância de se terem valorado documentos impugnados sem que a R. tivesse demonstrado a autenticidade e veracidade dos factos constantes de tais documentos; e, por outro lado, agora no concernente aos factos 21 e 22, alega-se que dos depoimentos testemunhais não resulta a matéria em causa.

Como é sabido vigora no âmbito do processo civil o princípio da utilidade dos atos, princípio esse a partir do qual se veda a prática de atos inúteis no processo (Artº 130º do CPC).

Ora, em presença da conclusão ínsita na resposta à questão analisada em 2º lugar, não se revela de qualquer utilidade para a decisão final a reapreciação desta matéria.

Razão pela qual não nos deteremos sobre a mesma.

*

Passamos, assim, à 5ª questão - Os trabalhadores que prestam trabalho ao abrigo de contratos a termo certo devem ver contabilizado todo o tempo de serviço para efeitos de progressão nos graus da respetiva categoria profissional?

Defende o Apelante que a ausência de cláusulas específicas relativas à contabilização do tempo de serviço ao abrigo de contratos a termo, que antecederam a contratação Autor, sem termo- ou com menção expressa a tal consideração -, interpretada à luz do disposto no art. 23º, nº 1, alínea c), do Código do Trabalho, implica a conclusão de que não pode ser feita uma distinção, nessa contabilização, entre trabalhadores que, nas mesmas funções, tenham um vínculo estável, e os trabalhadores que tenham um vínculo precário (no âmbito de contratos a termo certo ou incerto), devendo

considerar-se que aos trabalhadores que prestam trabalho ao abrigo de contratos a termo certo, também deve ser contabilizado o tempo de serviço previsto para a progressão nos graus da respetiva categoria profissional. Antes de avançarmos, uma advertência prévia - a argumentação assim expendida, para ser equacionada, careceria de diferente conclusão acerca das questões previamente analisadas, designadamente que se tivesse concluído que o A. esteve validamente contratado a termo.

Não tendo sido essa a nossa conclusão, e tudo se devendo equacionar no âmbito da contratação por tempo indeterminado, não há razão que justifique que nos detenhamos no argumento assim expendido e que passa pela análise da possibilidade de discriminar trabalhadores assente na existência de um vínculo precário.

Ainda no âmbito desta questão 5ª, alega o Apelante que nos termos da cláusula 2ª da caracterização profissional da categoria de OAE (a do Autor), constante do AE aplicável (de 2012), *“A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.”* O que sucede no âmbito de todos os IRCT aplicáveis às relações entre as partes, mencionados nos autos. Com efeito:

- No AE de 1997 celebrado entre a ... e o ..., *“A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau ou subgrau, constituídos por um mínimo de experiência profissional indiciada pelo tempo de permanência nas diversas funções e pela qualificação através de cursos de formação proporcionados e frequentados com aproveitamento.”*

- Nos termos do Anexo V, cláusula 2ª, nº 4, do AE aplicável a partir de 2007 (publicado no BTE, 1ª série, nº 28, de 29 de julho de 2007), *“A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.”*

Ou seja, para efeitos de posicionamento do trabalhador no grau da respetiva categoria profissional deve ter-se em conta que na sua admissão deve ser considerada a experiência profissional de que o mesmo, comprovadamente, seja detentor, adequada à sua categoria profissional. Ora, tendo o Autor, conforme ficou demonstrado nos autos, prestado trabalho para a Recorrida no âmbito da sua categoria profissional (OAE, embora inicialmente a mesma categoria tivesse outra designação, conforme resulta dos contratos de trabalho e AEs aplicáveis), ao abrigo de diversos contratos de trabalho a termo certo, antes de vir a celebrar com a mesma um contrato de trabalho sem termo, deveria o tempo de trabalho nesses contratos ser considerado para

efeitos de enquadramento profissional.

Contrapõe a Apelada que de norma legal alguma decorre que o tempo de permanência num grau num contrato a termo que foi cessado deve ser contabilizado para um contrato sem termo que é celebrado meses depois. Do Acordo de Empresa aplicável não decorre de nenhuma norma o automatismo desta prerrogativa, muito pelo contrário. O Recorrente olvidou de mencionar a cláusula 15.^a do Acordo de Empresa aplicável a partir de 2007 (publicado no BTE, 1.^a Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007) onde se dispõe que as admissões por recrutamento externo são feitas para o grau inicial, tal como ocorreu com o Recorrente. E, de acordo com a cláusula 17.^a do citado acordo de empresa, a progressão no grau não está, nem nunca poderia estar, limitada ao decurso do tempo. Existem todo um conjunto de circunstâncias que têm de ser observadas para subir para o grau seguinte, circunstâncias essas que o Autor/Recorrente nem sequer mencionou existirem, quanto mais cumprir.

Na sentença recorrida, depois de se ter concluído que *“improcede a pretensão do A., seja por via da prescrição, seja por via do facto de os contratos de trabalho a termo nenhuma ligação terem com o contrato celebrado a tempo indeterminado por não violarem o disposto no art. 143º do CT e por serem fundados em motivos genuínos”* enfrentou a questão nos seguintes termos: *“...o A. pretende o reconhecimento da sua antiguidade e evolução da sua categoria por reporte à data do início do contrato do primeiro contrato a termo por entender que o AE assim o permite.*

E a interpretação que faz da cláusula 8.^a do AE vai no sentido de ler “permanência” no grau como equivalendo à prestação de trabalho efetivo independentemente do vínculo pelo qual é feito e nessa medida permitiria retroagir a antiguidade e a evolução ao trabalho prestado aquando da contratação a termo.

Mas cremos que não lhe assiste razão. Na verdade, o número 1 do preceito estabelece que o primeiro pressuposto de evolução na carreira é reunir os requisitos para o ingresso na profissão e a evolução é feita com a permanência num grau e avaliação de desempenho (a qual não foi alegada que o A. tivesse enquanto contratado a termo).

Por outro lado, e da própria epígrafe do preceito se vê que a “evolução” na carreira pressupõe que haja carreira. Ou seja, que ocorra depois de o trabalhador ser contratado para o que usualmente é designado dos “quadros” da empresa, como trabalhador por tempo indeterminado.

Não pode pois o A. prevalecer-se do tempo de trabalho prestado ao abrigo dos contratos de trabalho a termo já que estes não se prolongaram no contrato por

tempo indeterminado.”

Que decidir?

Antes de avançarmos, relembremos que não resulta do acervo fático que algum dos contratos a termo tivesse cessado e, por outro lado, concluimos que tais contratos se devem ter como contratos sem termo.

Por outro lado, nunca a R. invocou quaisquer circunstâncias impeditivas da progressão do A., designadamente a avaliação de desempenho. Razão pela qual a defesa que agora nesse conspecto deduz na contra-alegação traduz uma novidade que não poderá equacionar-se.

Vamos, então, aos factos na sua concatenação com o Direito.

O A. foi admitido ao serviço da R. em 3/06/2005 como Operador de Rampa e Terminais, categoria que manteve também no contrato celebrado em 1/11/2005. Em 6/12/2006 a categoria referenciada passou a ser a de Operador de Assistência em Escala. As designações são, porém, equivalentes, conforme emerge do ponto 9 do acervo fático provado, ou seja, Operador de Assistência em Escala^[3].

A evolução operou nos seguintes termos - Iniciado até 31/10/2006, Grau I até 31/01/2010 e Grau II após 1/02/2010.

Resulta dos autos que, sendo o A. sócio do ..., as relações de trabalho entre a R. e o A. têm sido regidas, sucessivamente:

- a)-Pelo Acordo de Empresa entre a ... e o ..., publicado no B.T.E., 1ª série, nº 44, de 29.11.1997, e pelo Código do Trabalho;
- b)-Pelo Acordo de Empresa entre a R. e diversos Sindicatos, entre estes o ..., publicado no B.T.E., 1ª série, nº 28, de 29.7.2007 («AE/2007»), e pelo Código do Trabalho, cuja parte relativa à caracterização da carreira de TOAE;
- c)-Atualmente, pelo Acordo de Empresa entre a R. e diversos Sindicatos, entre estes o ...A, publicado no B.T.E. nº 6, de 15.2.2012. e pelo Código do Trabalho («AE/2012»).
- d)-Revisão das tabelas salariais do AE em vigor, publicada no B.T.E., 1ª série, nº 4, de 29.1.2018.

Pretende o A. que a evolução na categoria opere do seguinte modo:

- a)-De 3.6.2005 até 30.11.2005 (6 meses de serviço efetivo), categoria de Operador de Assistência em Escala Iniciado (cláusula 8ª, do Anexo V, do AE/2007);
- b)-De 1.12.2005 até 28.2.2008 (24 meses de serviço efetivo), categoria de

Operador de Assistência em Escala Grau I (cláusula 8ª, do Anexo V, do AE/2007);

c)-De 1.3.2008 até 28.2.2010 (24 meses), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau II (cláusula 8ª, do Anexo V, do AE/2007);

d)-De 1.3.2010 até 28.2.2016 (24 meses, considerando a suspensão da contagem entre 1 de Janeiro de 2011 e 31 de Dezembro de 2014), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau III (cláusulas 8ª, do Anexo V, do AE/2007 e cláusula 7ª do anexo referente à caracterização da categoria de OAE, do AE2012);

e)-De 1.3.2016 até 28.2.2019 (36 meses), categoria de Operador de Assistência em Escala - Grau IV (cláusula 7ª do anexo referente à caracterização da categoria de OAE, do AE2012);

f)-De 1.3.2019 até à presente data, Operador de Assistência em Escala - Grau V (cláusula 7ª do anexo referente à caracterização da categoria de OAE, do AE2012).

Uma primeira observação se nos impõe.

Reclama o A. que, com base no AE/2007, se lhe atribua em 2005 a categoria de Operador de Assistência em Escala Iniciado.

O AE de 2007 vigora apenas para o futuro, pelo que naquele período o A. detém a categoria contratualizada, ou seja, Operador de Rampa e Terminais Iniciado^[4], categoria que, não tendo havido alteração com base contratual, se manterá até à entrada em vigor do AE/2007.

O AE em referência, tal como consta da respetiva Clª 3ª entrou em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, ou seja, no dia 4/08/2007.

Dispõe-se na Clª 14ª/1 que os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo V e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

Donde, apenas após a data acima referida se poderá equacionar o enquadramento profissional à luz deste AE.

Ora, compulsada a Clª 8ª do Anexo V temos o seguinte:

Cláusula 8ª.

Evolução na carreira

1 — Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a)- O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

- b)- Concluído o estágio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial Positiva, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- c)- Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Positiva, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- d)- Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial Positiva, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- e)- Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial Positiva, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- f)- Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial Positiva, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- g)- Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- h)- Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
- i)- O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Por sua vez, na Cl^a 15^a consignou-se:

Cláusula 15.a

Colocação nos escalões da tabela salarial

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

No AE/2012, entrado em vigor em 21/02/2012 (cf. Cl^a 3^a/1), a Cl^a 9^a equivale à 14^a do instrumento anterior e no Anexo V, Cl^a 7^a dispõe-se:

Cláusula 7.^a

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa -se de acordo com as alíneas seguintes:

a)-O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estágio de

iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;

b)- Concluído o estágio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c)- Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d)- Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e)- Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f)- Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g)- Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial igual a Suficiente, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h)- Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i)- Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

j)- Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

l)- Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

m)- O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a Muito bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Aqui chegados podemos concluir, sem margem para dúvidas, que, em presença de ambos os instrumentos de regulamentação coletiva, a natureza do contrato de trabalho não interfere com a categoria profissional, muito concretamente com a evolução dentro da mesma.

Já o tempo de permanência na função é motor para o arranque à fase

seguinte, sendo equiparável em ambos os instrumentos quando reportado à posição pretendida.

Para além da experiência adquirida, também a avaliação de desempenho e potencial positiva constitui requisito de enquadramento no grau respetivo.

Os autos revelam, a partir dos factos aditados, que o A. preenche tais requisitos, pois em todas as avaliações de desempenho e potencial, desde o seu ingresso ao serviço da R., sempre teve nota que lhe permitia aceder ao escalão seguinte da sua progressão.

Como vimos, o AE/2007 entra em vigor em 4/08/2007.

Nesta altura o A. estava já posicionado na categoria de Operador de Assistência em Escala, Grau I (ponto 9), o que acontecia desde 1/12/2006^[5].

Assim, a contagem para o grau seguinte deverá, no espírito do sistema, iniciar-se neste marco temporal.

Logo, em 1/12/2008, deveria passar ao Grau II (+ 24M), em 1/12/2010 ao grau III (+ 24M), em 1/12/2012 ao grau IV (+ 24M) e em 1/12/2012 ao grau V (+ 36M).

No período que mediou entre 5/12/2007 e 2/02/2008 há um intervalo contratual de 57 dias, tempo que não deveria ser contabilizado como de permanência no grau I. Contudo, sem prova da interrupção de serviço, a contagem far-se-á seguida.

Invoca, todavia, o próprio A. a suspensão de contagem entre 1/01/2011 e 31/12/2014, marco temporal onde deveria ocorrer a subida do grau II para o grau III^[6].

Ora, em 1/01/2011 o A. contava já com o direito à contabilização de 1 mês para a passagem ao grau seguinte que agora se iniciará em 1/01/2015, pelo que o A. deveria ter ascendido ao grau III em 1/12/2014, ao grau IV em 1/12/2016 e ao grau V em 1/12/2019.

Com o que procede parcialmente o pedido relativo à evolução na categoria profissional^[7].

A resposta à questão analisada acima repercute-se no pedido inicialmente formulado de condenação nas diferenças salariais, relativamente ao qual o Apelante nada alega, muito embora reclame a revogação da sentença o que inclui, naturalmente, a absolvição também desse pedido.

Os autos não nos habilitam, todavia, à contabilização dos valores devidos porquanto, constando da PI que o A. deveria ter auferido determinadas remunerações, não se alega o instrumento a partir do qual essa conclusão é possível.

Relegar-se-á, pois, para liquidação em execução o apuramento dos montantes devidos, adiantando-se desde já que as diferenças remontam a 1/12/2008 altura em que vigorando já o contrato celebrado por tempo indeterminado (ponto 8) se deveria ter colocado o A. no grau II da respetiva categoria profissional.

--Dada parcial procedência do pedido, seriam devidas custas por ambas as partes na proporção de vencidas, conforme decorre de quanto se dispõe no Artº 527º/1 do CPC. Contudo, o Apelante beneficia de isenção legal por força do disposto no Artº 4º/1-h) do RCP.

Nessa medida, atento o disposto no Artº 4º/6, enquanto parte isenta o A. é responsável, a final, pelos encargos a que deu origem no processo, quando a respetiva pretensão for totalmente vencida.

Logo, não tendo tido vencimento total, não responde por custas.

Em conformidade com o exposto, acorda-se em julgar a apelação parcialmente procedente e, em consequência:

a)-Aditar officiosamente um conjunto de factos ao acervo provado, não conhecer da impugnação da matéria de facto, julgar a exceção de prescrição improcedente e modificar a sentença declarando que:

1)- o A. é trabalhador da R., sem termo, desde 3/06/2005;

2)-A evolução na sua categoria profissional ocorreu nos seguintes termos:

- De 3/06/2005 a 31/11/2006, categoria de Operador de Rampa e Terminais, Iniciado;

- De 1/12/2006 a 30/11/2008, categoria de Operador de Rampa e Terminais/ Operador de Assistência em Escala, grau I;

- de 1/12/2008 a 30/11/2010, Operador de Assistência em Escala, grau II;

- De 1/12/2010 até 30/11/2017, Operador de Assistência em Escala, grau III;

- De 1/12/2017 até 30/11/2019, Operador de Assistência em Escala, grau IV e

- De 1/12/2019 em diante, Operador de Assistência em Escala, grau V.
b)-Condenar a R. a pagar ao A. as diferenças remuneratórias base mensais que se apurarem em liquidação subsequente, devidas a partir de 1/12/2008 até final, acrescidas de juros de mora à taxa anual de 4% desde o vencimento de cada uma das prestações.
Custas por ambas as partes na proporção de vencidas, estando o A. isento.

Lisboa, 2021-05-26

MANUELA BENTO FIALHO
SÉRGIO ALMEIDA
FRANCISCA MENDES

(Votei a decisão. Considero que a situação é diversa da descrita no Ac. de 10/04/2014, porque no presente foi verificada a invalidade do terceiro contrato)

[1] Subscrito também pelo ora 1º Adjunto

[2] Subscrito também pela ora 2ª Adjunta

[3] Tal como o A. alegou desde o início esta denominação surge, pela 1ª vez, no AE/2007, tendo a categoria absorvido o conteúdo funcional da categoria de Operador de Rampa e Terminais

[4] Equivalente na terminologia de 2007 à categoria de Operador de Assistência em Escala

[5] Curiosamente o terceiro contrato tem data início de 6/12/2006

[6] O A. alegou na PI que no seio da R. não é contado, para efeitos de evolução na carreira, o período compreendido entre 1/01/2011 e 31/12/2014, quer por força das leis do orçamento de Estado para 2011 e 2012, quer por força da Clª 73ª do AE 2012 (Artº 42º)

[7] No Artº 44º da PI o A.alega que está atualmente no Grau IV