

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 723/21.0T8FAR.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA

Sessão: 09 Junho 2022

Votação: UNANIMIDADE

TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Sumário

I - Dá-se a transmissão do contrato de trabalho da entidade empregadora para a nova empresa, quando haja, no âmbito dos serviços de limpeza, a perda de um local de trabalho de um trabalhador por parte da entidade empregadora para uma outra empresa que adquire esse local de trabalho e que passa a assegurar a atividade que, até então, era do empregador, obrigando-se esta nova empresa a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço, mantendo esses trabalhadores todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior empresa diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que já deveriam ter sido pagos.

II - Não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho transmitido, todos aqueles que prestavam serviço no local de trabalho há menos de 120 dias e 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, sendo que os 120 dias a ter em conta são os imediatamente anteriores à data do início da substituição da nova entidade empregadora no local de trabalho transferido.

III - Não é possível considerar que a trabalhadora prestava normalmente serviço no local de trabalho transmitido, quando se provou que nos últimos 90 dias que antecederam a transmissão do referido local de trabalho para uma outra entidade empregadora, a trabalhadora não compareceu ao serviço nesse

local de trabalho, nem apresentou qualquer justificação para tal.
(Sumário elaborado pela Relatora)

Texto Integral



Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I - Relatório

V. (Autora), representada pelo Ministério Público, intentou a presente ação declarativa de condenação, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra **“JLSM, Serviços, Unipessoal, Lda.”**^[2] e **“Straight Services - Limpezas e Jardins, Lda.”**^[3] (Rés), solicitando, a final, que a ação seja julgada procedente, por provada, e em consequência, sejam as Rés condenadas, solidariamente, a pagar à Autora a quantia de €2.495,01 a título de retribuição em dívida e indemnização pelo despedimento ilícito, a que acresce a compensação prevista no art. 390.º do Código do Trabalho, tudo acrescido dos legais juros de mora, vencidos e vincendos. Alegou, em síntese, que a Autora iniciou funções como empregada de limpeza nos Paços do Concelho de Loulé em 16-05-2017 e, após ter passado por várias entidades empregadoras, sempre no mesmo posto de trabalho, em janeiro de 2019 passou a trabalhar para a Ré “JLSM”, tendo em janeiro de 2020 ganho o concurso público a Ré “Straight Services”.

Alegou igualmente que a Autora exerceu ininterruptamente as mesmas funções em cumprimento do seu contrato de trabalho entre 16-05-2017 e 09-01-2020, não lhe tendo sido pagos os proporcionais de subsídio de férias e de natal de 1 de janeiro de 2019 a 9 de janeiro de 2020, e que sofreu acidente de trabalho em 27-09-2019, tendo tido alta clínica em 04-02-2020, porém, quando, em 04-02-2020 se apresentou nos Paços do Concelho de Loulé para retomar o seu trabalho, foi-lhe recusada tal prestação pela Ré “Straight Services”, que afirmou não a receber como trabalhadora, não a recebendo igualmente a Ré “JLSM” noutro posto de trabalho, por entender que o seu contrato de trabalho se transmitira para a Ré “Straight Services”.

Alegou ainda que a Ré “Straight Services”, ao não receber a Autora como sua trabalhadora em 9 de janeiro de 2020 procedeu a um verdadeiro despedimento de facto, despedimento esse ilícito.

Alegou, por fim, que tem direito a uma indemnização por despedimento ilícito, no valor de €952,50; a que acresce a compensação prevista no art. 390.º do Código do Trabalho; o direito a férias e ao subsídio de férias, vencido a 1 de janeiro de 2020, no valor de €635,00; os proporcionais de subsídio de férias e

de natal de 1 de janeiro a 27 de setembro de 2019, no valor de €470,96; 120 horas de formação profissional não ministradas nem pagas, no valor de €436,15; tudo no total de €2.495,01, a que acresce a compensação prevista no art. 390.º do Código do Trabalho, sendo ambas as Rés, solidariamente, responsáveis pelo seu pagamento.

...

Realizada a audiência de partes, não foi possível resolver o litígio por acordo.

...

A Ré “JLSM” apresentou contestação, pugnando, a final, pela improcedência da ação, por não provada, devendo ser absolvida de todos os pedidos formulados pela Autora.

Alegou, em súmula, que nega o não pagamento por si de quaisquer quantias à Autora, sendo que, a 31-12-2019, o vínculo laboral da Autora transmitiu-se para a Ré “Straight Services”.

...

Também a Ré “Straight Services” apresentou contestação, pugnando, a final, pela procedência da exceção da prescrição, sendo a Ré absolvida do pedido ou, caso assim se não entenda, pela improcedência da ação, por não provada.

Alegou, em síntese, que tendo o contrato de trabalho da Autora, segundo refere, terminado em 09-01-2020, quando intentou a presente ação em 16-03-2021 já tinha decorrido o prazo previsto no art. 337.º, n.º 1, do Código do Trabalho, mostrando-se, assim prescrito quer os créditos laborais quer o direito de impugnar o despedimento de que foi alvo.

Alegou igualmente que a Autora nunca foi sua trabalhadora, nem nunca a mesma a contactou, não se tendo apresentado no local de trabalho a 9 de janeiro de 2020.

...

Proferido despacho saneador, foi julgada improcedente a exceção perentória da prescrição, fixado o valor da ação em €2.495,01 e enunciados os temas de prova.

...

Realizada a audiência de julgamento de acordo com as formalidades legais, foi proferida a sentença em 19-11-2021, com a seguinte decisão:

Em face do exposto julgo a ação parcialmente procedente e, em consequência;

a) condeno a R. JLSM, Serviços Unipessoal, Lda. a pagar à A. V. a quantia de €470,96 (quatrocentos e setenta euros e noventa e seis cêntimos) a título de subsídio de férias e de natal de 2019;

b) condeno a R. JLSM, Serviços Unipessoal, Lda. a pagar à A. V. a quantia de €635,00 (seiscentos e trinta e cinco euros) a título de remuneração de férias e subsídio de férias vencidos em 1 de janeiro de 2021;

- c) condeno a R. JLSM, Serviços Unipessoal, Lda. a pagar à A. V. a quantia de €358,61 (trezentos e cinquenta e oito euros e sessenta e um cêntimos), a título de crédito de formação;
- d) condeno a R. JLSM, Serviços Unipessoal, Lda. a pagar à A. V. os juros incidentes sobre as quantias referidas em a) a c), à taxa legal, desde 9 de janeiro de 2020 e até efetivo e integral pagamento;
- e) absolvo a R. JLSM, Serviços Unipessoal, Lda. do demais peticionado;
- f) Absolvo a R. Straight Services - Limpezas e Jardins, Lda. dos pedidos;
- g) Custas por A. e R. JLSM, Serviços Unipessoal, Lda. na proporção do decaimento e sem prejuízo do apoio judiciário de que a primeira beneficia (cfr. art. 527º do CPC ex vi art. 1º nº 2 al. a) do CPT).
- h) Notifique e registre.

...

Não se conformando com a sentença, veio a Ré “JLSM” interpor recurso de apelação, terminando as suas alegações com as seguintes conclusões:

1. A Recorrente não se conforma com a Sentença proferida nos autos supra referenciados, pelo que vem da mesma recorrer quanto à matéria de facto e de direito.
2. O Tribunal recorrido, erradamente, veio concluir “que o contrato da Autora não foi transmitido para a 2ª R”.
3. Condenando a ora Recorrente, JLSM-Serviço Unipessoal, LDA, ao pagamento da quantia de €470,96 (quatrocentos e setenta euros e noventa e seis euros) a título de subsídio de férias e de natal de 2019 e de €358,61 (trezentos e cinquenta e oito euros e sessenta e um cêntimos) a título de crédito de formação, ambos com acréscimo dos juros incidentes à taxa legal desde 09 de janeiro de 2020 e até efetivo e integral pagamento e, ainda, no montante de €635,00 (seiscentos e trinta e cinco euros) a título de remuneração de férias e subsidio de férias vencidos em 01 de janeiro de 2021.
4. Pelo que, e com o devido respeito, não pode a Recorrente deixar de discordar da fundamentação colhida pelo Tribunal “A Quo”.
5. Para tanto, a ora Recorrente, impugnou matéria de Facto e de Direito.
6. O cerne do presente recurso resume-se em saber se o contrato da Autora com a 1ª Ré, ora Recorrente, se transmitiu à 2ªRé e, na afirmativa, se despediu ilicitamente a Autora e se esta (Autora) tem direito às quantias e direitos por ela peticionadas
Vejamos.
7. A 1ª Ré, ora Recorrente, JLSM-Serviços Unipessoal,Lda., defende que o contrato da Autora, não obstante se encontrar de baixa médica, transmitiu-se por força do disposto na cláusula 15.ª da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.

8. Por sua vez, a 2ª Ré, defende o contrário, por entender que os respectivos pressupostos não se encontravam preenchidos.
9. Posições estas plasmadas nos factos provados.
10. Analisemos.
11. Por força do instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável - atente-se ao teor da cláusula 15.ª - , havendo sucessão de empresas na prestação do serviço de limpeza em relação a um determinado local, os trabalhadores que aí prestavam normalmente a sua atividade laboral passam a ficar vinculados à nova empresa que se obrigou contratualmente à prestação de serviço de limpeza, sem perda de direitos, regalias e antiguidade.
12. Por outras palavras,
13. O trabalhador que desempenha funções no local do cliente que a empresa prestadora de serviços de limpeza perdeu para uma congénere e que não se recuse, fundadamente, transitar para os quadros desta última, acompanha, de forma automática e obrigatória, esse mesmo local, ingressando nos quadros da nova empresa que vai continuar a desenvolver a mesma atividade da antecessora.
14. Transmitindo-se, para a nova empresa, aqui 2ª Ré, as obrigações que impendiam sobre a anterior (ora Recorrente) diretamente decorrentes da prestação do trabalho, tal como se não tivesse havido qualquer mudança da entidade patronal.
15. No caso dos autos, o que se verifica é que, a 1ª Ré, ora Recorrente, foi substituída pela 2ª Ré na empreitada de limpeza nos Paços do Concelho de Loulé, a 08 de janeiro de 2020.
16. Como tal, e atendendo ao teor da cláusula 15.ª do CCT, a Autora procedeu ao envio do mapa do pessoal para a 2ª Ré, com os respetivos novos dos trabalhadores.
17. Inclusivamente o nome da Autora, não obstante a mesma se encontrar de baixa médica desde 27 de setembro de 2019.
18. Baixa médica essa que perdurou até 04 de fevereiro de 2020, conforme foi esclarecido no depoimento gravado da Autora em sede de Audiência de Discussão e Julgamento.
19. Neste sentido, há que ter presente que o impedimento do trabalhador em prestar o trabalho por motivo de doença e que se prolongue por mais de um mês determina a suspensão do contrato de trabalho, conforme dispõe o artigo 296.º, n.º 1 do CT.
20. Devendo, assim, concluir-se pela transmissão do contrato de trabalho da Autora, contrariamente ao que o Tribunal A Quo considerou.
21. Consequentemente, verificando-se a transmissão do contrato de trabalho para a 2ª Ré, seria assim obrigação da 2ª Ré e integrar a Autora nos seus

quadros, mantendo a trabalhadora todos os direitos e regalias já adquiridos.

22. Pelo que o Tribunal A Quo errou ao não dar como provado a transmissão do contrato.

23. Relativamente ao pagamento do subsídio de férias e de natal de 2019, com o devido respeito, andou mal o tribunal A Quo ao considerar que "(...) não se consegue perceber qualquer transferência para a Autora."

24. A ora Recorrente, apresentou os respetivos comprovativos de pagamento dos subsídios de Férias e de Natal, conforme documento n.º 3 junto com a sua contestação.

25. Ora, salvo devido respeito, não foi valorada devidamente a prova documental junta pela ora Recorrente, uma vez que dúvidas não existem quanto aos referidos pagamentos.

Vejam os.

26. No Documento n.º 3 destacam-se as seguintes transferências:

- Datado a 11/06 com a descrição "TRF 182333 P/PT50 0010 0000 5620 48000015 4 S FERIAS", no valor de €267,00 (duzentos e sessenta e sete euros);

- Datado a 14/12, com a descrição "TRF 20649 P/PT50 0010 0000 5620 48000015 4 S NATAL", no montante de €222,50 (duzentos e vinte e dois euros e cinquenta cêntimos);

27. IBAN esse da Autora conforme Documento n.º 1 junto aos autos com a Contestação da ora Recorrente (JLSM-Serviços Unipessoal,Lda.), a saber PT50 0010 0000 5620 4800 0015 4.

28. Atento todo o exposto, a Recorrente, com o devido respeito, não pode concordar com a decisão tomada pelo Douto Tribunal de Primeira Instância.

29. Devendo, por isso, ser revogada por esse Venerando Tribunal a sentença. Assim julgando, como se espera, farão Vossas Excelências, a habitual Justiça.

...

Não foram apresentadas contra-alegações.

...

O tribunal de 1.ª instância admitiu o recurso como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo, tendo tal recurso sido mantido nos seus exatos termos neste Tribunal.

Em cumprimento do disposto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta pronunciou-se no sentido de que deveria ser julgado improcedente o recurso interposto, mantendo-se a sentença recorrida.

Não foi apresentada resposta a tal parecer.

Dispensados os vistos por acordo, cumpre agora apreciar e decidir.

♣

II - Objeto do Recurso

Nos termos dos arts. 635.º n.º 4 e 639.º n.º 1 do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º n.º 1 do Código de Processo de Trabalho, o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões da recorrente, ressalvada a matéria de conhecimento oficioso (art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

No caso em apreço, as questões que importa decidir são:

- 1)** Impugnação da matéria de facto;
- 2)** Transferência do contrato de trabalho da Autora da Ré “JLSM” para a Ré “Straight Services”; e
- 3)** Inexistência de dívida por parte da Ré “JLSM” quanto ao subsídio de férias e de natal de 2019 da Autora.



III - Matéria de Facto

O tribunal de 1.ª instância deu como provados os seguintes factos:

1. A A. iniciou as funções de empregada de limpeza em instalações da Câmara Municipal de Loulé, em 16 de maio de 2017.
2. Celebrando, nessa data, contrato verbal com a Vadeca, ambiente, preservação e controle, S.A..
3. A partir de 1 setembro de 2017 por esta ter ganho concurso público, a A. passou a fazê-lo sob as ordens e fiscalização da Clece, S.A..
4. E, partir de 1 de janeiro de 2019, por ter ganho concurso público, sob as ordens e direção da JLSM, Serviços Unipessoal, Lda. nas instalações da Proteção civil da Câmara Municipal de Loulé.
5. A A. trabalhava 20 horas por semana, mediante o pagamento de retribuição mensal, ultimamente, de €317,50.
6. O contrato outorgado entre a JLSM e a Camara Municipal de Loulé cessou em 31 de dezembro de 2019.
7. No dia 08 de janeiro de 2020 e na sequência de concurso público a R. Straight Services - Limpezas e jardins, Lda. e o Município de Loulé acordaram a prestação de serviços de limpeza nas seguintes instalações da Camara municipal de Loulé:
Local A: Centro Social Autárquico de Loulé
Local B: Cineteatro Louletano
Local C: Edifício do Antigo Centro de Saúde sito na Rua Ascensão Guimarães
Local D: Loja do Município de Almancil
Local E: Edifício do Quartel de Bombeiros de Loulé
Local F: Instalações da Divisão de Proteção Civil, Segurança e Floresta
Local G: Departamento de Educação e Juventude
Local H: Edifício Base de Apoio Logística (BAL) - parcial

Local I: Cultura

Local J: Departamento de Obras Municipais

Local K: Auditório do Solar da Música Nova

8. Em tal data a A. não estava ao serviço o que já sucedia desde 27 de setembro de 2019.

9. Entre 27 de setembro de 2019 e 08 de outubro de 2019 a A. esteve de baixa médica.

10. A JLSM - Serviços Unipessoal, Lda. não pagou à A. o subsídio de férias e de natal relativos ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2019 e 30 de setembro de 2019.

11. Nenhuma das RR. pagou à A. qualquer quantia a título de férias e subsídio de férias vencidos a 01 de janeiro de 2020.

12. À A. nunca foi proporcionada formação profissional.

13. Por e-mail de 09 de janeiro de 2020 a 2ª R. solicitou à 1ª R. as informações sobre a passagem das funcionárias que estivessem no quadro da empresa JLSM no dia anterior à assinatura do contrato da mesma com a Câmara Municipal de Loulé.

14. Em 15 de janeiro de 2020 a 1ª R. remeteu, via e-mail, à 2ªR. um quadro excel onde constava a identificação da A. e outras trabalhadoras mas sem comprovativo de que a mesma continuava inscrita na segurança social após 31 de dezembro de 2019.

15. No dia 9 de janeiro de 2020 com exceção da A. as trabalhadoras apresentaram-se nos locais de trabalho.

16. A 2ª R. solicitou-lhes cópias de recibo de vencimento dos últimos 120 dias e comprovativo de que se encontravam inscritas na segurança social mas nenhuma os conseguiu apresentar.

17. Por carta datada de 09 de março de 2020 a JLSM - Serviços Unipessoal, Lda informou a Autoridade para as condições de trabalho que entendia que a A. tinha, em 09 de janeiro de 2020, transitado para a empresa Straight Services - Limpezas e jardins, Lda..

...

E não foram dados como provados os seguintes factos:

1. A A. exercesse funções nos paços do Concelho.

2. O contrato de prestação de serviços de limpeza outorgado pela R. Straight Services - Limpezas e jardins, Lda. se tenha iniciado antes do dia 08 de janeiro de 2020.

3. A A. tenha sofrido acidente de trabalho.

4. Por isso e de baixa médica tenha estado ausente do serviço entre o dia 09 de outubro de 2019 e o dia 04 de Fevereiro de 2020.

5. A A. no dia 04 de fevereiro de 2020 se tenha apresentado ao serviço nos

Paços do Concelho.

6. Em tal dia a 2ª R. lhe tenha recusado a entrada ao serviço afirmando não a receber como sua trabalhadora.

7. A 1ª R. tenha dito à A. que não a recebia noutra posto de trabalho por entender que a partir de 09 de janeiro de 2020 a sua entidade patronal era a 2ª R..



IV - Enquadramento jurídico

Conforme *supra* mencionámos, o que importa analisar no presente recurso é se (i) a sentença recorrida fez um incorreto julgamento da matéria de facto; (ii) houve transferência do contrato de trabalho da Autora da Ré “JLSM” para a Ré “Straight Services”; e (iii) inexistente dívida por parte da Ré “JLSM” quanto ao subsídio de férias e de natal de 2019 da Autora.

...

1 - Impugnação da matéria de facto

(...)

Pelo exposto, apenas nos resta confirmar que efetivamente a Apelante não conseguiu comprovar o pagamento à Autora dos referidos subsídios de férias e natal relativos ao ano de 2019, pelo que improcede a invocada impugnação fática.

2 - Transferência do contrato de trabalho da Autora da Ré “JLSM” para a Ré “Straight Services”

Considera a Apelante que o contrato da Autora, apesar se encontrar de baixa médica, transmitiu-se por força da cláusula 15.ª do CCT aplicável, à Ré “Straight Services”, sendo que o impedimento do trabalhador em prestar o trabalho por motivo de doença que se prolongue por mais de um mês determina a suspensão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 296.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Dispõe a cláusula 15.ª do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra^[6], 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

empregadoar, 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.

Estipula ainda o art. 296.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que:

1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Determina, por fim, a cláusula 38.ª do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra, que:

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

2- O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no número 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vá ter duração superior aquele prazo.

3- O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

6- Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por

inteiro, assim como os demais direitos.

Decidamos.

Resulta, assim, das normas citadas, que quando haja, no âmbito dos serviços de limpeza, a perda de um local de trabalho de um trabalhador por parte da entidade empregadora para uma outra empresa que adquire esse local de trabalho e que passa a assegurar a atividade que, até então, era do empregador, obriga-se esta nova empresa a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço, mantendo esses trabalhadores todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior empresa diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que já deveriam ter sido pagos.

Por sua vez, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho transmitido, todos aqueles que prestavam serviço no local de trabalho há menos de 120 dias e 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, sendo que os 120 dias a ter em conta são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

Importa ainda reter que o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, como é o caso da baixa médica por mais de um mês, determina a suspensão do contrato de trabalho, sendo que a suspensão, nestes casos, não impede os trabalhadores de transitarem da empresa empregadora para a nova empresa; e que terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Na realidade, o que aqui importa acentuar é que os contratos de trabalho apenas são transmitidos da primeira entidade patronal para a nova entidade patronal se os respetivos trabalhadores prestarem normalmente serviço no local de trabalho que foi transmitido da primeira para a segunda entidade patronal, considerando-se que apenas prestam normalmente serviço no local de trabalho transmitido os trabalhadores que prestarem serviço no local de trabalho transmitido, pelo menos, nos 120 dias anteriores à data da transmissão e todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional não tenha sofrido alterações nos últimos 120 dias anteriores a tal transmissão, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Daqui resulta que a perda de um local de trabalho por parte da entidade

empregadora, a qual foi substituída nesse local de trabalho por outra entidade, não implica a automática transmissão de todos os contratos de trabalho existentes na esfera jurídica da primeira empregadora para a nova empregadora, visto que tal transmissão apenas ocorrerá se se provar que o trabalhador pertencente à primeira entidade empregadora prestava normalmente serviço no local de trabalho transmitido, ou seja, prestava serviço nesse local pelo menos há 120 dias e não tinha sofrido qualquer alteração de remuneração e ou categoria profissional nesse 120 dias anteriores à data da transmissão.

Posto isto, apreciemos a matéria fáctica dada como assente.

Resulta de tal matéria que a Autora iniciou funções de empregada de limpeza nas instalações da Câmara Municipal de Loulé em 16-05-2017, tendo trabalhado nesse local ininterruptamente, e independentemente da entidade empregadora que ganhava o concurso público para efetuar tal serviço de limpeza para a referida Câmara, até 26-09-2019, por ter entrado de baixa médica no dia 27-09-2019, situação em que se manteve até 08-10-2019.

Mais resultou provado que, no dia 08-01-2020, e na sequência de concurso público, a Ré “Straight Services” passou a assegurar a prestação de serviços de limpeza a determinadas instalações da Câmara Municipal de Loulé, sendo que, em 08-01-2020, a Autora não prestava serviços de empregada de limpeza nas referidas instalações da Câmara Municipal de Loulé, situação essa que se mantinha desde 27-09-2019.

Resultou igualmente provado que, entre 01-01-2019 e 26-09-2019, sob as ordens e direção da Ré “JLSM”, a Autora prestava serviços de limpeza nas instalações da Proteção Civil da Câmara Municipal de Loulé, tendo, em 08-01-2020, sido transferida a prestação de serviços de limpeza, relativamente às instalações da Divisão de Proteção Civil, Segurança e Floresta, na sequência de um concurso público, para a Ré “Straight Services”.

Resultou igualmente provado que, no dia 09-01-2020, com exceção da Autora, as demais trabalhadoras apresentaram-se nos respetivos locais de trabalho.

Ora, em face da matéria fáctica que foi dada como assente, resulta que, apesar de a Autora ter exercido funções de empregada de limpeza para a Ré “JLSM” num dos postos de trabalho que foi transmitido para a Ré “Straight Services”, apenas o fez entre 01-01-2019 e 26-09-2019, sendo que, entre 27-09-2019 e 08-01-2020 (véspera da transmissão desse posto de trabalho para a Ré “Straight Services”), não prestou serviços de empregada de limpeza nesse posto de trabalho.

Na realidade, não é possível considerar que a Autora prestava normalmente serviço no local de trabalho transmitido, precisamente porque nos últimos 120 dias que antecederam a transmissão do referido local de trabalho para a Ré

“Straight Services”, a Autora não compareceu ao serviço nesse posto de trabalho nos últimos 90 dias, para aí desenvolver as suas funções enquanto empregada de limpeza.

Por sua vez, não se lhe aplica o disposto no art. 296.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nem o disposto na cláusula 38.ª, n.º 1, do CCT aplicável, uma vez que o período de baixa médica da Autora foi apenas de 12 dias, o que, desde logo, não determinou a suspensão do seu contrato de trabalho por facto que não lhe era imputável. Aliás, o que releva da cláusula 38.ª do CCT aplicável, no seu n.º 5, é que, mesmo em caso de impedimento não imputável ao trabalhador, como é o caso de um impedimento por doença, se terminado tal impedimento, o trabalhador não se apresentar à entidade patronal para retomar o serviço, dentro do prazo de 15 dias, perde o direito ao lugar.

Por maioria de razão, tendo a Autora simplesmente deixado de comparecer no seu posto de trabalho, sem ter apresentado qualquer justificação para tal, durante três meses, para além de não prestar efetivo serviço no seu anterior local de trabalho desde há três meses (atenta a data da transmissão do posto de trabalho para a nova entidade patronal), há muito que havia perdido direito a esse local.

Dir-se-á, por fim, que as vicissitudes do contrato de trabalho celebrado entre a Autora e a Ré “JLSM”, designadamente se o mesmo permanece ou não em vigor, é totalmente irrelevante para a Ré “Straight Services”.

E, a ser assim, é evidente que não se mostra preenchido o requisito relativo à afetação do trabalhador ao local de trabalho transferido, visto que não resultou provado que a Autora se encontrasse afeta a qualquer um dos locais de trabalho transferidos nos últimos 120 dias que antecederam essa transferência.

Não tendo, deste modo, havido transmissão do contrato de trabalho da Autora da Ré “JLSM” para a Ré “Straight Services”, falece, nesta parte, a pretensão da Apelante.

...

3 - Inexistência de dívida por parte da Ré “JLSM” quanto ao subsídio de férias e de natal de 2019 da Autora

Segundo a Apelante, não deve a mesma ser condenada a pagar o subsídio de férias e de natal à Autora relativos ao ano de 2019, uma vez que já procedeu a tal pagamento.

Ora, basta atentar ao facto provado 10 para se constatar que a Apelante não conseguiu comprovar tal pagamento, pelo que nada há a apontar à sentença recorrida, improcedendo, também nesta parte, a pretensão da Apelante.

♣

V - Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso improcedente, mantendo-se a sentença recorrida. Custas pela Apelante (art. 527.º, nºs. 1 e 2, do Código de Processo Civil). Notifique.



Évora, 9 de junho de 2022

Emília Ramos Costa (relatora)

Moisés Silva

Mário Branco Coelho

[1] Relatora: Emília Ramos Costa; 1.º Adjunto: Moisés Silva; 2.º Adjunto: Mário Branco Coelho.

[2] Doravante apenas “JLSM”.

[3] Doravante “Straight Services”.

[4] No âmbito do processo n.º 3683/16.6T8CBR.C1.S2, consultável em www.dgsi.pt.

[5] Em idêntico sentido, os acórdãos do STJ, proferidos em 08-11-2016, no âmbito do processo n.º 2002/12.5TBBCL.G1.S1; e em 23-05-2018, no âmbito do processo n.º 27/14.5T8CSC.L1.S1; consultáveis em www.dgsi.pt.

[6] Publicado no BTE n.º 2/2020, de 15-01-2020.