

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 7469/22.0T8BRG.G1

Relator: ANTERO VEIGA

Sessão: 19 Setembro 2024

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO IMPROCEDENTE

CONTRATO DE TRABALHO

TRANSMISSÃO DE UNIDADE DE SERVIÇO DE VIGILÂNCIA

TRANSMISSÃO DA POSIÇÃO DO EMPREGADOR

OPOSIÇÃO À TRANSMISSÃO **PREJUÍZO SÉRIO**

RESOLUÇÃO POR JUSTA CAUSA OBJETIVA

Sumário

O trabalhador pode sempre opor-se à transmissão do seu contrato, sem que possa ser responsabilizado por tal opção.

O artigo 286-A do CT refere os requisitos, verificados os quais, a oposição à transmissão terá como consequência, ou a manutenção da relação de trabalho com o “transmitente” ou a resolução por justa causa objetiva, nos termos do artigo 394º, 3) c) do CT.

A confiabilidade na política de organização de trabalho da adquirente deve ser apreciada de um ponto de vista objetivo, com base em factos concretos que a demonstrem, tendo em conta a perspetiva de um trabalhador médio, colocado na posição do concreto trabalhador e conhecedor das circunstâncias por este conhecidas.

O facto de a transmissário da unidade de serviço de vigilância, onde o trabalhador prestava funções, recusar garantir os direitos emergentes do contrato que o liga à anterior prestadora, aceitando admiti-lo, mediante assinatura de um contrato novo; constitui facto justificativo da falta de

confiança por parte do trabalhador quanto à política de organização do trabalho desta.

Texto Integral

Acordam na Secção Social da Relação de Guimarães

*

- AA, idf. nos autos, instaurou a presente ação declarativa sob a forma de processo comum contra:

- “EMP01..., Lda.”, e,

- “EMP02..., ..., S.A.”, idfs nos autos, pedindo que se declare que a resolução do contrato de trabalho por si comunicada, o foi com justa causa, por violação das suas garantias legais enquanto trabalhador e prática de atos suscetíveis de atentarem contra a sua dignidade e honra, condenando-se solidariamente as rés no pagamento de:

a) Férias não gozadas, proporcionais de férias, do subsídio de férias e de Natal, no valor de € 1.869,10 (mil oitocentos e sessenta e nove euros e dez cêntimos);

b) Retribuição correspondente ao número mínimo de horas de formação não proporcionada nos últimos 3 anos (105 horas), no valor de € 492,45 (quatrocentos e noventa e dois euros e quarenta e cinco cêntimos);

c) Indemnização por 16 anos e 6 meses de antiguidade no montante de € 20.124,70 (vinte mil, cento e vinte e quatro euros e setenta cêntimos);

d) Tudo a acrescer de juros de mora à taxa legal, vencidos e vincendos até integral pagamento, que à data ascendiam a € 193,21 (cento e noventa e três euros e vinte um cêntimos).

Para justificar a sua pretensão alegou, em síntese, que foi admitido ao serviço da “EMP03..., S.A.”, em 01.04.2006, para exercer a atividade profissional de vigilante. Sucede que, o contrato do autor com esta sociedade se transmitiu, por via de um projeto de fusão, para a ré “EMP02..., ..., S.A.”, onde prestou serviço até 30.09.2022 e auferia um rendimento mensal de € 812,17 (oitocentos e doze euros e dezassete cêntimos).

A 13.09.2022 o autor recebeu uma carta da 2.ª ré a informar a transmissão da unidade de negócio para a 1.ª ré, com início a 1.10.2022, sendo garantida a manutenção de todos os seus direitos.

A 20.09.2022 reuniu com o Sr. BB, apresentado como dono da 1.ª ré e com o

supervisor CC, onde foi informado que teria de assinar novo contrato, a produzir efeitos posteriores e que não seriam garantidos todos os seus direitos, designadamente, a manutenção de antiguidade, de retribuição e da categoria profissional.

Pelo que, o autor comunicou à 2.ª ré, através de carta de 21.09.2022, não aceitar a transmissão do posto de trabalho, pugnando esta pela legalidade da transmissão, e imputando qualquer responsabilidade à 1.ª ré.

A 27.09.2022, voltou a questionar à 1.ª ré sobre os termos da transmissão do posto de trabalho, informando que no dia 01.10.2022 estaria no seu habitual posto de trabalho para desempenhar as suas funções.

Porém, a 1.10.2022 foi impedido de desempenhar as suas funções, sendo-lhe proibida a entrada no seu local de trabalho pela 1.ª ré, o mesmo sucedeu nos dias 2, 3 e 4.10.2022. Os elementos que estão a desempenhar as funções, até então desempenhadas pelo autor, já estavam a estagiar naquelas instalações desde 23.09.2022, pelo que, já era intenção da 1.ª ré não assumir a transmissão do posto de trabalho do autor.

*

A 1.ª ré apresentou a sua contestação a 20.02.2023 (fls. 62 a 72) onde alegou, em suma, que em setembro de 2022, na primeira vez que seus colaboradores se dirigiram ao ..., por forma a conhecer o posto que iria ser objeto dos seus serviços a partir de 01.10.2022, bem como os trabalhadores da 2ª ré, que aí prestavam o seu serviço, contactaram o autor, bem como os seus demais seus colegas. Nessa data foi perguntado ao autor quais seriam as suas intenções a partir de 01.10.2022, nomeadamente, se tinha manifestado a sua vontade em manter o seu vínculo com a 2.ª ré, ainda que noutra posto ou, se pretendia iniciar um novo vínculo com a 1.ª ré, mediante a outorga de um novo contrato de trabalho.

Foi ainda comunicado ao autor que, na eventualidade de assinar o contrato de trabalho com a 1.ª ré., iniciaria o seu vínculo nas mesmas condições em que o fazem todos os seus colaboradores. Pois, na data que a 1ª ré apresentou a sua proposta ao cliente, para a prestação dos serviços de vigilância a partir de 01.10.2022, certificou-se que já tinha nos seus quadros meios humanos suficientes para prestar o serviço, caso este viesse a ser, como sucedeu, adjudicado pelo cliente.

*

A 2.ª ré Alegou, A EMP02... prestou serviço até às 24h00 do dia 30.09.2022, tendo a EMP01... iniciado funções às 00h00 do dia 01.10.2022, pelo que não ocorreu nenhuma interrupção do serviço prestado ao cliente EMP04... no A 2.ª ré, através de carta postal, datada de 09.09.2022, informou a 1.ª ré que a partir de 1.10.2022, o autor e os demais vigilantes que prestavam serviço de

segurança e vigilância no ..., passavam a ser seus trabalhadores. Igualmente, na mesma data, a 2.ª ré através de carta postal, informou o autor e demais colegas que a partir de 1.10.2022 passariam a ser trabalhadores da 1.ª ré. A 2.ª ré procedeu à transmissão da unidade económica em que o autor e colegas se encontravam inseridos e garantiu a continuidade do seu vínculo e posto de trabalho. Com a verificação da transmissão automática, por força da lei, da posição da empregadora, não se mostram devidos os créditos laborais reclamados, na medida em que o contrato de trabalho celebrado entre a 2.ª ré e o autor não cessou a 30.09.2022, só se transmitiu a posição contratual da empregadora.

A tudo acresce que a 2.ª ré é associada da AES, sendo-lhe aplicável o CCT publicado no BTE n.º 38 de 15.10.2017, com última revisão no BTE n.º 22 de 15.06.2020, por força da Portaria de Extensão n.º 185/2020, de 6.08.2020. A oposição do autor à transmissão, comunicada por carta de 21.09.2022, atento o disposto no art. 285.º do Cod. do Trabalho, não pode considerar-se motivada, uma vez que aquele não alegou factos que concretizem o prejuízo sério, quanto à solvabilidade da empresa ou sobre a sua política de organização do trabalho.

Os fundamentos invocados não sustentam a oposição à transmissão, uma vez que as condições laborais devem ser cumpridas pelo cessionário por aplicação da lei.

A resolução com justa causa invocada pelo autor ante a 2.ª ré não é válida, ou sequer eficaz, na medida em que a 1.10.2022 já não era a sua empregadora, mas sim a EMP01..., por força do instituto da transmissão da unidade económica.

Acresce que, tal cessação pressupõe a verificação de requisitos de natureza objetiva, enunciados no n.º 2 do art. 384.º do Cód. do Trabalho, consubstanciados nos factos que integram os comportamentos aí identificados, o que, no caso, o autor não invocou, já que o facto de ter sido impedido de entrar no ... nos dias 1 a 4.10.2022, quando a 2.ª ré já não era a sua entidade empregadora, não lhe é imputável, pelo que não violou quaisquer deveres para com o autor.

*

Realizado o julgamento foi proferida sentença nos seguintes termos:

“Pelo exposto, julgo a presente ação procedente, por provada e, consequentemente

a) condeno a 2.ª ré EMP02... a pagar ao autor a quantia global de 15.747,26 Eur. (quinze mil, setecentos e quarenta e sete euros e vinte e seis cêntimos), sendo:

- 1.869,10 Eur. (mil, oitocentos e sessenta e nove euros e dez cêntimos) por

férias não gozadas, proporcionais de férias e de subsídio de férias e de natal;
- 477,36 Eur. (quatrocentos e setenta e sete euros e trinta e seis cêntimos),
por créditos de horas de formação;

- e 13.400,80 Eur. (treze mil, quatrocentos euros e oitenta cêntimos), de
indenização por antiguidade.

A aludida quantia global é ainda acrescida de juros de mora vencidos e
vincendos, contados à taxa de juros civil desde a citação (22.12.2022), até
efetivo e integral pagamento.

b) absolvo a 1.ª ré EMP01... de todos os pedidos contra si deduzidos.

(...)”

*

Inconformada a segunda ré interpôs recurso concluindo em síntese:

a. O presente recurso tem como objeto a solução de direito, plasmada na
douta sentença proferida nos presentes autos, mais precisamente a incorreta
aplicação da norma jurídica que regula e define o direito de oposição que
assiste ao trabalhador cedido de ver o seu vínculo laboral alterado no âmbito
da transmissão da unidade económica, nos termos e para os efeitos do
disposto no art. 286.º-A do Código do Trabalho;

...

c. Salvo o devido respeito, que é muito, o Tribunal a quo não fez a devida
justiça e, desta forma, cometeu um erro de julgamento na interpretação e
aplicação da regra jurídica presente no art. 286.º-A do Código do Trabalho,
razão pela qual interpõe o competente recurso de apelação, o qual incidirá
sobre uma única questão de direito, sem prejuízo da invocação da nulidade da
sentença pelos fundamentos estarem em oposição com a decisão e por excesso
de pronúncia, nos termos do disposto no art. 615.º, n.º 1, alíneas c) e e) do
CPC.

Da Nulidade da Sentença por excesso de pronúncia

d. O Autor ora Recorrido veio a juízo peticionar que o Tribunal a quo
conhecesse e declarasse a cessação do contrato de trabalho por justa causa;

...

g. O Autor, ao abrigo do princípio do dispositivo, delimitou de forma expressa
o objeto processual: cessação do contrato de trabalho por resolução com justa
causa, por iniciativa do trabalhador, com o consequente pagamento da
indenização legal, nos termos do art. 396.º do CT;

...

k. Não obstante o que foi delimitado pelo Autor na sua petição inicial, o
Tribunal a quo alterou a estrutura do objeto do processo, quando, de forma
inovatória e sem que nada o fizesse esperar, condenou a Recorrente na
obrigação de pagamento de uma indemnização pela ocorrência de um

despedimento ilícito;

...

o. A condenação da Ré, ora Recorrente, em objeto distinto daquele que foi peticionado pelo Autor, ora Recorrido, e, sobretudo, diverso do que foi discutido em sede de audiência de discussão e julgamento, consubstancia uma manifesta violação do princípio do dispositivo;

p. Como também consubstancia a prática de um ato [sentença] inquinado com o vício de nulidade por excesso de pronúncia, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 615.º, n.º 1, alínea e) do CPC;

...

Caso assim não se entenda,

Da Nulidade da sentença pelos fundamentos estarem em oposição com a decisão

r. Como já mencionado, o Tribunal ad quo alterou e enquadrou o objeto processual com base no regime do despedimento ilícito e daí retira a respetiva estatuição da regra jurídica convocada [condenação da Ré pela ocorrência de um despedimento, nos termos do art. 389.º do CT];

s. Acontece, porém, que na respetiva fundamentação faz referência e alusão, por diversas vezes, não só ao regime do despedimento ilícito, como também ao da cessação do contrato de trabalho por justa causa, por iniciativa do trabalhador;

DA JUSTA CAUSA: Páginas 1, 35, 61 e 66 da sentença;

DO DESPEDIMENTO: Páginas 66, 67 e 68 da sentença;

t. Não só se verifica um excesso de pronúncia [condenação em objeto distinto do que foi levado a juízo], como parte da fundamentação da sentença em escrutínio remete para o regime/instituto jurídico da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador por justa causa;

u. E outra, inexplicavelmente, para o regime/instituto jurídico do despedimento ilícito;

v. A Recorrente não consegue alcançar com rigor e exatidão qual o regime jurídico que efetiva e realmente o Tribunal ad quo aplicou para solucionar a questão que foi levada ao seu conhecimento,

w. Até porque a condenação no pagamento de uma indemnização legal decorre de ambos os institutos [arts. 389.º, n.º 1, alínea b) e 396.º, ambos do CT], o que torna a decisão judicial ambígua e ininteligível;

x. O que consubstancia a prática de um ato [sentença] inquinado com o vício de nulidade pelos fundamentos estarem em oposição e em ambiguidade com a decisão, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 615.º, n.º 1, alínea c) do CPC;

...

Da Cessação do Contrato de Trabalho

z. O Autor define a cessação do contrato de trabalho por justa causa e fixa-a na data/dia em que enviou à Ré, ora Recorrente, a declaração por via postal: 07.10.2022;

aa. O Tribunal a quo, por seu turno, declara que o contrato de trabalho cessou pela ocorrência de um despedimento ilícito a 01.10.2022 quando a Ré abandonou o Autor à sua sorte;

bb. Ora, o contrato de trabalho não pode cessar por duas vezes, pelo que, a admitir-se a cessação do contrato de trabalho, esta ocorreu no primeiro momento e por via do despedimento, como já declarado pelo Tribunal a quo;

cc. Neste contexto, a declaração de resolução do contrato por justa causa, promovida pelo trabalhador ora Autor Recorrido, não se mostrou como eficaz, isto é, não produziu os seus efeitos extintivos do contrato, na medida em que o contrato já tinha cessado anteriormente;

Do Direito de Oposição

dd. O Tribunal a quo considerou que não se verificava a transmissão do contrato de trabalho do Autor pelo facto de a EMP01... [cessionária] não reconhecer a aplicação, automática/ope legis, da figura legal e imperativa da transmissão da unidade económica, leia-se, não reconhecer o posto de trabalho, as demais garantias [antiguidade e efetividade] e exigir ao trabalhador cedido a celebração de novo contrato de trabalho;

ee. A Recorrente não pode aceitar esta fundamentação para validar o exercício do direito de oposição, pois está-se a validar uma conduta infratora [não aceitação de uma figura legal];

ff. Acresce que se mostra como paradoxal se, por um lado, é reconhecida e declarada a transmissão da unidade económica, por outro lado, mostra-se como válido o exercício do direito de oposição com fundamento no não reconhecimento da transmissão da unidade económica pela Recorrida EMP01... [empresa cessionária], quando efetivamente ocorreu a transmissão da unidade económica;

gg. A interpretação tecida pelo Tribunal a quo permite que a empresa cessionária manipule ou, melhor, fique com a disponibilidade da aplicação de uma figura legal automática e injuntiva, bastando, para o efeito, que estas [empresas cessionárias] apenas declarem que não reconhecem os direitos e as garantias emergentes de dispositivo legal imperativo;

hh. É esta a posição da Recorrida EMP01..., ora empresa cessionária, que declara, por um lado, que não se aplica a figura legal, informando os trabalhadores que não lhes reconhece qualquer direito e/ou garantia;

ii. Mas, por outro lado, mantém a continuidade de alguns dos trabalhadores vigilantes dessa instalação, beneficiando naturalmente do conhecimento desse

capital humano, sem o cumprimento de qualquer dever e mediante um novo contrato;

Do Erro

jj. O trabalhador formou a sua convicção para deduzir o direito de oposição à transmissão do seu contrato de trabalho da EMP02... para a EMP01... com base na informação que lhe foi passada pela Recorrida EMP01... de que não existia transmissão da unidade económica, isto é, de que não reconhecia os direitos e as garantias (posto de trabalho, efetividade antiguidade, entre outros);

kk. Todavia, foi declarada e reconhecida a transmissão da unidade económica entre a Recorrente EMP02... e a Recorrida EMP01... e, conseqüentemente, dos direitos e garantias emergentes do respetivo vínculo contratual;

ll. Pelo que o trabalhador, ora Autor Recorrido, ao emitir a sua declaração negocial de oposição à transmissão com fundamento na declaração da Recorrida EMP01... de que não se verificava a transmissão, incorreu num erro na formação da sua vontade real;

mm. Mais, nos presentes autos, o trabalhador, ora Autor Recorrido, aceitou a transmissão do seu contrato de trabalho e, até, reputou a Recorrida EMP01... [empresa cessionária] como sua entidade empregadora, ao ir reclamar trabalho junto desta [vide arts. 7.º e 8.º da matéria factual dada como assente];

nn. Se a vontade real do trabalhador cedido, ora Autor Recorrido, fosse de não aceitar a transmissão do seu vínculo contratual não se posicionava no sentido da aceitação da transmissão nem tampouco reclamaria da empresa cessionária, ora Recorrida, EMP01..., a atribuição de trabalho;

oo. Ou sequer iria ao local da unidade económica reclamar trabalho da ora Recorrida, EMP01...;

pp. O Tribunal a quo ao declarar como válido e fundado o direito de oposição exercido pelo trabalhador, ora Autor Recorrido, com fundamento na declaração de não aceitação da figura legal e imperativa da transmissão da unidade económica pela empresa cessionária, ora Recorrida EMP01..., cometeu, como já mencionado, um erro de julgamento, pois confundiu os fundamentos inerentes e intrínsecos à própria empresa cessionária, à sua organização, à sua dinâmica, à sua solvabilidade, à sua política empresarial, com a própria figura da transmissão;

qq. Mais, uma vez que se verificou a transmissão da unidade económica, como foi declarado, o exercício do direito de oposição com fundamento na não transmissão, declarado como válido, assenta num ato puramente ilícito, não reconhecimento dos direitos e garantias emergentes do vínculo laboral transmitido, protegidos por dispositivo legal imperativo;

rr. A admitir-se a interpretação realizada pelo Tribunal a quo o que se está a fazer é dar cobertura legal a um ato ilícito: declaração de não aceitação da transmissão da unidade económica pelo empresário cessionário com o consequente espoletamento do exercício do direito de oposição pelo trabalhador cedido, quando se verifica efetivamente a transmissão da unidade económica;

ss. O nosso legislador, ao contrário do que aconteceu noutros ordenamentos jurídicos, como o alemão [intimamente relacionado com a dignidade da pessoa humana e numa perspetiva de que o trabalhador não é uma mercadoria transacionável], não consagrou um direito de oposição ilimitado, irrestrito, discricionário e potestativo, mas sim um direito subjetivo com limites [prejuízo sério relacionados com a empresa cessionária e não com o funcionamento da transmissão];

tt. Pelo que o Tribunal andou mal ao considerar como válido o direito de oposição exercido pelo trabalhador Autor Recorrido;

uu. Violando assim os artigos 286.º-A, n.º 1 e 3 do C.T.;

vv. Em função da transmissão da unidade económica o contrato individual de trabalho do trabalhador Autor Recorrido celebrado com a aqui Recorrente transmitiu-se, em 1 de outubro de 2020 para a Ré ora Recorrida, que passou a ser, a partir dessa data, a entidade empregadora do Autor Recorrido;

...

Nestes termos, ... deve ao presente recurso ser dado provimento total, revogando-se assim a decisão judicial de condenação da Apelante, por, contrariamente ao doutamente decidido na sentença em crise, não se verificou o exercício válido do direito de oposição na figura da transmissão da unidade económica.

Em contra-alegações sustenta-se o julgado.

Neste tribunal, o Exmo. Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso.

Colhidos os vistos há que conhecer do recurso.

Factualidade:

1. AA foi admitido ao serviço da sociedade “EMP03..., S.A.”, com efeitos desde 01.04.2006 e com fim a 31.03.2007, para exercer sob a sua autoridade e direção a atividade profissional de vigilante, através da assinatura de um contrato de trabalho a termo certo a 31.03.2006, alvo de aditamentos assinados a 14.03.2007 e a 10.03.2008.

2. Tal contrato de trabalho, já convertido em contrato de trabalho por tempo

indeterminado, transmitiu-se, por via de um projeto de fusão entre a aludida “EMP03...” e a “EMP02...”, para a ré “EMP02..., ..., S.A.”, onde o autor prestou serviço até 30.09.2022 e auferia o vencimento mensal ilíquido de € 812,17 (oitocentos e doze euros e dezassete cêntimos), acrescido do pagamento de horas noturnas, feriados e subsídio de alimentação.

3. A 13.09.2022 o autor recebeu uma carta da 2.ª ré a informar a transmissão da unidade de negócio para a 1.ª ré, com início a 1.10.2022, e que lhe seria garantida a manutenção de todos os seus direitos laborais.

4. A 20.09.2022 reuniu com um sócio e representante da 1.ª ré, BB, e com um supervisor da 1.ª ré, CC, sendo informado que se pretendesse passar para os quadros da empresa teria de assinar um novo contrato de trabalho, pois não seriam garantidos todos os seus direitos, como a antiguidade.

5. Pelo que, o autor comunicou à 2.ª ré, através de carta de 21.09.2022, não aceitar a transmissão do seu posto de trabalho, por o novo contrato lhe poder causar “prejuízo sério” e “a política de organização do trabalho” da 1.ª ré não lhe merecer confiança, pugnando a 2.ª ré legalidade da transmissão, por carta de 27.09.2022.

Aditado (resulta de documento):

Consta da carta designadamente:

6. No dia 26.09.2022 o autor recebeu uma carta da 1.ª ré, datada de 21.09.2022, para nesse mesmo dia 26.09 se apresentar na sua sede, sita na Rua ..., ..., a mais de 380km de casa, para levantar fardamento e assinar novo contrato, o que se revelou inviável.

7. A 27.09.2022, o autor voltou a questionar por carta a 1.ª ré sobre os termos da transmissão do seu posto de trabalho, informando que no dia 01.10.2022 estaria no seu habitual posto de trabalho para desempenhar as suas funções.

8. A 1.10.2022 o autor foi impedido de desempenhar as suas funções, sendo-lhe proibida a entrada no Centro Comercial ... pela 1.ª ré, o mesmo sucedendo nos dias 2, 3 e 4 de outubro de 2022, pelo que chamou ao local a PSP.

9. Os vigilantes que estavam no local, a desempenhar funções antes feitas pelo autor, já estavam a estagiar naquelas instalações desde o dia 23.09.2022.

10. O autor trabalhava naquelas instalações há largos anos, pelo que se sentiu envergonhado e humilhado perante todos os que passaram pelo centro comercial e o viram impedido de entrar no seu local de trabalho, tendo comunicado às rés a resolução do seu contrato, por justa causa, por carta datada de 7.10.2022.

(Aditado por resultar de documento, e não contestado):

Na carta enviada à segunda ré consta:

*

11. Na reunião referida em 4. foi comunicado ao autor que, na eventualidade pretender passar para os quadros da 1.ª ré, teria de assinar um novo contrato de trabalho, e que iniciaria o seu vínculo nas condições em que o fazem todos os seus colaboradores, sem garantia da sua prévia antiguidade.

12. Na data em que a 1.ª ré apresentou a sua proposta ao cliente, para a prestação dos serviços de vigilância a partir de 01.10.2022, certificou-se que já tinha nos seus quadros meios humanos suficientes para prestar o serviço, caso este viesse a ser, como sucedeu, adjudicado pelo cliente.

13. A 1.ª ré alocou ao ..., para além de quatro trabalhadores que já integravam o seu quadro de pessoal, três vigilantes provindos da 2.ª ré.

14. Na data em que a 2.ª ré cessou os seus serviços no local, levou consigo todos os meios e equipamentos sua propriedade e que aí utilizava.

15. A 1.ª ré EMP01... é associada da “Associação Nacional das Empresas de Segurança” (AESIRF).

16. Entre a AESIRF e a “Associação Sindical da Segurança Privada” (ASSP) foi celebrado o CCT publicado no BTE n.º 26, de 15.07.2019.

17. No dia 01.10.2022, data em que a 1.ª ré iniciou o serviço no ..., para além da alocação dos meios humanos referidos em 13., começaram a ser usados os meios técnicos e organizativos de sua propriedade exclusiva, nomeadamente, os rádios comunicadores, vestuário/fardas, pastas e dossiers com formulários, informação tecno-organizativa a implementar e a seguir no posto de trabalho, informação dos procedimentos em caso de emergência e necessidade de apoio.

*

18. As rés tratam-se de empresas de segurança privada que garantem a segurança de pessoas e bens em locais de acesso ao público, de acesso vedado ou condicionado ao público, vigiando a entrada, a presença e a saída de pessoas nesses locais, serviços que asseguram aos seus clientes, em vários locais do território nacional, garantindo a segurança de instalações.

19. A 2.ª ré EMP02... assegurou ao cliente “EMP04... S.A.”, através de uma equipa especializada de profissionais de segurança, os serviços de segurança e vigilância humana nas seguintes instalações: Centro Comercial ...; Centro Comercial ...; Centro Comercial ...; Centro Comercial

20. A 2.ª ré prestou serviços de vigilância e segurança, ininterruptamente, nas instalações do cliente EMP04..., em concreto na instalação do ..., pelo menos desde o ano de 2006 até 30.09.2022.

21. Tais serviços integravam uma portaria de vigilância composta pelos

seguintes postos de segurança: Portaria 24 horas/dia, todo o ano, com os seguintes turnos:

00h00/08h00, 08h00/16h00 e 16h00/24h00; Portaria das 08h00 às 24h00, todo o ano.

22. O autor tinha o seu local de trabalho no ..., onde prestou serviço, em conjunto com mais sete vigilantes, num total de oito, a saber: DD; EE; FF [ora autor]; AA; GG [chefe de grupo]; HH; II; JJ.

23. Estes vigilantes exerceram funções no ..., ao serviço da 2.ª ré, pelo menos, (i) desde outubro de 2021 quanto ao vigilante DD, (ii) desde .././2008 quanto aos vigilantes EE e o autor, (iii) desde .././2006 quanto aos vigilantes AA e GG, (iv) desde .././2016 quanto ao vigilante HH, (v) desde .././2017 quanto ao vigilante II e (vi) desde .././2022 quanto ao vigilante JJ.

24. No referido local, os serviços de vigilância e de segurança humana prestados à EMP04..., eram assegurados pelo autor e demais colegas ao serviço da 2.ª ré do seguinte modo: a) Controlo de entrada e saída de pessoas; b) Registo de acessos em sistema informático e enviado através de correio eletrónico intranet fornecido pelo cliente “.....@.....”; c) Abertura e fecho das instalações, bem como verificação das áreas comuns; d) Aberturas de lojas; e) Elaboração de relatórios de ocorrências diárias em sistema informático e enviado através de correio eletrónico fornecido pelo cliente; f) Controlo e monitorização do sistema de CCTV; g) Verificação do sistema de intrusão; h) Verificação do sistema de incêndio; i) Verificação e controlo do sistema de escadas rolantes; j) Dar apoio a visitantes; k) Efetuar rondas, tanto nas galerias como no parque de estacionamento.

25. Neste local de trabalho, os referidos serviços de vigilância e de segurança, quer antes quer depois do dia 1.10.2022, foram assegurados por igual número de vigilantes, mantendo-se as necessidades operativas e as cargas horárias.

26. Para garantir a execução dos serviços referidos, o autor, assim como os demais colegas da equipa de trabalho eram portadores do cartão de vigilante, pessoal e intransmissível, emitido pela PSP/MAI, de acordo com a legislação nacional.

27. Ao longo da sua prestação dos serviços de vigilância, a 2.ª ré desenvolveu a sua atividade no ..., com recurso a bens e equipamentos destinados a controlar o acesso, permanência e saída das instalações de pessoas e bens, para dar resposta às especificidades e rotinas de segurança exigidas pelo cliente.

28. Após 1.10.2022 a 1.ª ré ali manteve:

a) Controlo de entrada e saída de pessoas;

b) Registo de acessos e de ocorrências em sistema informático e enviado por correio eletrónico intranet fornecido pelo cliente “.....@.....”;

- c) Abertura e fecho das instalações, bem como verificação das áreas comuns;
- d) Aberturas de lojas;
- e) Elaboração de relatórios de ocorrências diárias em sistema informático e enviado através de correio eletrónico fornecido pelo cliente;
- f) Controlo e monitorização do sistema de CCTV;
- g) Verificação do sistema de intrusão;
- h) Verificação do sistema de incêndio;
- i) Verificação e controlo do sistema de escadas rolantes;
- j) Dar apoio a visitantes;
- k) Efetuar rondas, tanto nas galerias como no parque de estacionamento.

29. Dos oito vigilantes a prestar serviço no ..., três deles foram integrados na 1.ª ré, mormente GG (chefe de grupo), II e JJ.

30. Na instalação do ..., foi assumido pelo menos um trabalhador/vigilante que exercia as tarefas de chefe de grupo, ou seja, que no seio da equipa tinha (i) especiais responsabilidades e conhecimentos no que concerne à coordenação interna na execução diária dos serviços, (ii) relacionava-se diretamente com o responsável de segurança do cliente, Sr. KK — sem necessidade de intervenção de qualquer estrutura da 2.ª ré, (iii) distribuía tarefas e instruções recebidas do cliente na gestão diária das necessidades do serviço e, para esse efeito, (iv) recebia um subsídio de função.

31. Em datas imediatamente anteriores ao início da prestação de serviços, a 1.ª ré colocou trabalhadores seus nas instalações do ..., para que, junto dos profissionais da EMP02..., se inteirassem das especificidades da organização de segurança, designadamente das particularidades técnicas das instalações e dos procedimentos de segurança adotados pela equipa da 2.ª ré.

32. A 1.ª ré ao garantir que vigilantes seus obtivessem estágio e ao assumir os vigilantes referidos em 29., que anteriormente prestavam serviços nas instalações do cliente, tomou conhecimento do exercício da atividade, conhecendo os procedimentos e necessidades do cliente, beneficiando ainda do know how do vigilante/chefe de grupo, essencial à prossecução do exercício da segurança privada, com as características específicas do espaço contratado.

33. A referida formação, percorreu os diversos turnos de serviço da manhã [08h/16h], turno da tarde [16h/24h] e turno da noite [00h00/08h00], para que os profissionais da 1.ª ré pudessem conhecer os procedimentos, as rotinas e as exigências na execução de serviços em cada um dos diversos períodos de funcionamento do estabelecimento.

34. Para o exercício das funções e execução dos serviços de segurança privada no ..., a equipa de vigilância, onde o autor e colegas estavam inseridos, dispunha na referida instalação dos seguintes equipamentos e instrumentos:

I. Meios disponibilizados pelo Cliente:

- 1 sistema de CCTV, composto por câmaras de vídeo, fixas e rotativas, para captação de imagens e proteção de áreas de risco sem a presença de vigilância humana;
- três monitores de visualização e monitorização, CPU, tudo instalado no balcão da portaria de segurança do cliente,
- 1 telefone fixo,
 - 1 computador com sistema de software, licença e endereço de email,
 - sistema de alarmes de intrusão controlado pela equipa,
 - sistema de central de incêndio (SADI) controlado pela equipa,
 - 1 chaveiro, composto pelas chaves de acesso a espaços fechados e de acesso Reservado,
 - 1 secretária,
 - 1 cadeira.

II: Meios disponibilizados pela 2.ª Ré:

- 1 sistema de rondas;
- rádios;
- lanternas e,
- Segway.

35. Quando a 1.10.2022 a 1.ª ré iniciou o serviço de segurança e vigilância no ..., continuou a utilizar os bens e equipamentos disponibilizados pelo cliente e necessários à prestação dos serviços contratualizados.

36. Meios esses que foram igualmente utilizados pelos vigilantes da 2.ª ré EMP02..., durante a prestação dos seus serviços e até ao dia 30.09.2022.

37. A 1.ª ré dotou ainda o serviço de segurança e vigilância privada nas referidas instalações de bens, instrumentos e equipamentos do mesmo tipo dos colocados pela 2.ª ré EMP02... até ao dia 30.09.2022.

38. A 2.ª ré EMP02... prestou serviço até às 24h00 do dia 30.09.2022, tendo a 1.ª ré EMP01... iniciado funções às 00h00 do dia 01.10.2022, sem nenhuma interrupção do serviço de segurança e vigilância prestados ao cliente EMP04... no Centro Comercial

39. A 2.ª ré, através de carta postal, datada de 09.09.2022, informou a 1.ª ré que a partir de 1.10.2022, o autor e os demais vigilantes que prestavam serviço de segurança e vigilância no ..., passavam a ser seus trabalhadores.

40. Na mesma data, a 2.ª ré através de carta postal, informou o autor e demais colegas que a partir de 1.10.2022 passariam a ser trabalhadores da 1.ª ré.

41. A 2.ª ré EMP02... é associada da “Associação de Empresas de Segurança” (AES).

42. Entre a AES e a “Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços”

(FETESE) foi celebrado o CCT publicado no BTE n.º 38 de 15.10.2017, revisto no BTE n.º 22 de 15.06.2020, por força da Portaria de Extensão n.º 185/2020, de 6.08.2020.

43. A 2.ª ré proporcionou ao autor, nos anos de 2020 a 2022, as seguintes ações de formação:

- “O Novo Coronavírus: o que é, como se transmite e como se deve proteger”, em 24.03.2020, com a duração de 1h30m;
- “Vida Equilibrada em Casa”, em 18.04.2020, com a duração de 3h;
- “Suporte Básico de Vida e DAE”, em 27.10.2021, com a duração de 7h;
- “Plano de Prevenção de Corrupção”, em 11.02.2022, com a duração de 00h45m;
- “Acolhimento Trivalor”, em 21.05.2022, com a duração de 6h.

*

a) Factos Não Provados

Com interesse para a decisão, resultaram não provados os seguintes factos:

1. A 2.ª ré apenas tinha cinco vigilantes, seus colaboradores, a prestar trabalho no ... até 30.09.2022, e desses apenas um começou a prestar trabalho a favor da 1.ª ré a partir de 1.10.2022.
2. Aos vigilantes referidos em 29. a 1.ª ré garantiu a continuidade dos vínculos, reconhecendo-lhes a antiguidade, a categoria, a remuneração e assumiu o pagamento do subsídio de Natal pelo trabalho prestado em 2022 e o direito a férias remuneradas, a vencer-se a 1.01.2023 pelo trabalho prestado em 2022.
3. A 1.ª ré implementou e transmitiu aos vigilantes afetos ao local o know-how que a individualiza, face às demais empresas existentes no seu mercado de atuação.
4. Do conjunto de vigilantes (39) alocados às equipas que asseguravam os serviços nas cinco instalações do cliente EMP04..., a 1.ª ré assegurou a continuidade no mesmo posto de trabalho, integrando pelo menos vinte e sete (27) trabalhadores vigilantes que até dia 30.09.2022 estavam ao serviço da EMP02....
5. No que concerne às instalações comerciais supervisionadas pela estrutura do Norte da 2.ª ré (... e ...), da totalidade dos dezanove (19) vigilantes ali a exercer funções a 1.ª ré integrou e alocou nas mesmas instalações pelo menos um total de treze (13) vigilantes que trabalharam ao serviço da 2.ª ré EMP02....

**

Conhecendo do recurso:

Nos termos dos artigos 635º, 4 e 639º do CPC, o âmbito do recurso encontra-

se balizado pelas conclusões do recorrente.

A recorrente coloca as seguintes questões:

- Nulidade da sentença por excesso de pronúncia;
- Nulidade da sentença por oposição entre os fundamentos e a decisão, ambiguidade e ininteligibilidade.
- Da Cessação do Contrato de Trabalho / falta de fundamento da oposição à transmissão do contrato de trabalho.

- Nulidade da sentença por excesso de pronúncia:

A Recorrente refere que o Autor ora recorrido veio a juízo peticionar que o Tribunal a quo conhecesse e declarasse a cessação do contrato de trabalho por justa causa. Para o efeito, o Autor Recorrido alegou que fez cessar o contrato de trabalho por justa causa, declaração essa que dirigiu a ambas as Rés. Delimitou, refere, a causa de pedir ao pagamento da indemnização nos termos do disposto no art. 396.º do C.T.

Refere que o tribunal alterou a estrutura do objeto do processo, quando, de forma inovatória e sem que nada o fizesse esperar, condenou a Recorrente na obrigação de pagamento de uma indemnização pela ocorrência de um despedimento ilícito, violando o princípio do dispositivo e em exercício de pronúncia nos termos do artigo 615.º, n.º 1, alínea e) do CPC.

Vejamos a sentença. Refere-se nesta:

Por fim, impõe-se calcular o valor da indemnização devida ao autor, **quer reconhecendo a validade da resolução contratual** comunicada à 2.ª ré, com justa causa, não só porque foi violado o seu direito efetivo ao trabalho, com afronta da sua honra e dignidade, verificando-se assim a previsão das als. b), e) e f) do n.º 2 do art. 394.º, como ainda por estar preenchida da al. d) do n.º 3 do mesmo artigo, como ainda porque, **ainda que assim não fosse, sempre se verificou um despedimento ilícito.**”

Adianta-se logo de seguida, “a factualidade provada representa de modo inequívoco a vontade da 2.ª ré em fazer cessar o contrato de trabalho, ao abandonar o trabalhador à sua sorte desde 1.10.2022, por não ter atendido à sua oposição à transmissão do estabelecimento e sem lhe prestasse auxílio logo que a 1.ª ré o impediu de aceder ao posto de trabalho, pelo que, não tendo tal cessação do contrato de trabalho sido precedida de qualquer procedimento dos que a lei estabelece nos arts. 351.º e ss. do Cód. do Trabalho, é o despedimento do autor ilícito, nos termos do art. 381.º, alínea c) do Código do Trabalho.

Segundo o art. 396.º do Cód. do Trabalho ... De igual modo, nos termos dos arts. 389.º e 391.º, ambos do Cód. do Trabalho...”

Até aqui o tribunal discorre sobre o direito a indemnização, quer por força da

resolução, que por força de despedimento ilícito - despedimento este não invocado, que o tribunal entende resultar dos factos -. Não obstante alguma ambiguidade, quando se inicia a exposição dá-se prioridade à resolução, como flui da expressão, “ainda que assim não fosse”. Contudo mais adiante ao justificar o número de dias de retribuição a considerar, alude-se ao despedimento ilícito. De todo o modo a condenação está em conformidade com o pedido, e com as consequências da resolução com justa causa.

Não obstante alguma ambiguidade, resulta, interpretando a sentença, que se condena na indemnização calculada nos estritos termos que resultam do regime decorrente da resolução com justa causa (e dentro do pedido), im procedendo a nulidade invocada bem com a ininteligibilidade.

Sempre haveria que, em substituição, nos termos do artigo 665º do CPC, conhecer da apelação, apreciando de mérito a verificação ou não do direito a indemnização por resolução com justa causa, como peticionado.

*

Refere ainda ocorrer oposição e ambiguidade entre os fundamentos e a decisão. Repisa no essencial a mesma argumentação. Já vimos que interpretando a sentença, resulta, não obstante alguma ambiguidade na sua fundamentação, que a condenação está em conformidade com a causa de pedir e o pedido formulados. Não se verifica a invocada oposição.

*

- Da Cessação do Contrato de Trabalho / falta de fundamento da oposição à transmissão do contrato de trabalho.

Questiona a justa causa. A Recorrente questiona qual foi, realmente, a causa da cessação do contrato de trabalho, se despedimento ou resolução por justa causa por iniciativa do trabalhador?

Também questiona, considerando que os vínculos contratuais não podem cessar por mais que uma vez, em que momento/data cessou o contrato de trabalho? Se quando a Recorrente declara e reforça, após receber as missivas postais do trabalhador quanto ao exercício do direito de oposição, que se mantém a transmissão do contrato de trabalho para a Recorrida EMP01..., ou, em data posterior, isto é, a 07.10.2022, quando o Autor resolve o contrato por justa causa.

Resulta do que já vimos, que, bem interpretada a sentença, a referência ao despedimento ilícito (não invocado), é efetuada para “constituir”, mero argumento adjuvante - no caso inútil, por não ter cabimento na causa de pedir -. Não pode conseqüentemente, e em resposta à dúvida da recorrente, considerar-se qualquer hipotética data de qualquer eventual despedimento ilícito, até porque, sobre a sua consideração, e porque no caso concreto pode prejudicar o autor, sempre haveria que ouvir este, e garantir o contraditório;

dado, que, na medida em que tal consideração fosse obstáculo à procedência do pedido de indemnização por rescisão com justa causa, por já então ter cessado o contrato a essa data, como invoca a recorrente, ocorreria decisão surpresa.

Nem se configura que da sentença, devidamente interpretada, possa resultar tal dúvida, pois como vimos, considerou a resolução com justa causa, referindo-se o despedimento ilícito de forma meramente adjuvante e lateral.

*

Refere por fim a falta de fundamentos para oposição à transmissão do contrato de trabalho.

Antes de entrar na apreciação da questão importa apreciar a invocação no sentido de que o autor aceitou a transmissão do seu contrato, tendo até reclamado trabalho junto da primeira ré.

Da factualidade resulta que a 13.09.2022 o autor recebeu uma carta da 2.ª ré a informar a transmissão da unidade de negócio para a 1.ª ré, com início a 1.10.2022, e que lhe seria garantida a manutenção de todos os seus direitos laborais.

A 20.09.2022 em reuniu com um sócio e representante da 1.ª ré, e com um supervisor desta, ficou a saber que se pretendesse passar para os quadros da empresa teria de assinar um novo contrato de trabalho, pois não seriam garantidos todos os seus direitos, como a antiguidade.

Logo de seguida, a por carta de 21.09.2022, fez saber à ré que não aceitava a transmissão do seu posto de trabalho, indicando o motivo.

O direito de oposição foi assim claramente manifestado, nada tendo ocorrido até essa data que demonstre qualquer intenção do autor em aceitar a transmissão do seu contrato, que, a ocorrer, seria a partir do dia 1/10.

As circunstâncias invocadas pela ré ocorrem em momento posterior, e na sequência da carta por esta enviada ao autor, datada de 27.09.2022, em que a ré invoca a falta de fundamento para oposição, referindo que a mesma não produzirá efeitos e que o contrato se transmitirá para a primeira ré no dia 1-10.

Resulta desta carta que a segunda ré consideraria o contrato que a ligava ao autor em vigor até dia 30-09, transmitindo-se para a primeira ré a partir do dia 1 de outubro.

As circunstâncias posteriormente ocorridas devem ser lidas à luz das realidades da vida, tendo em conta as encruzilhadas que nela se apresentam, e as necessidades que determinam as escolhas dos comportamentos em face desses apelos, com o rebate jurídico que reclamem, tendo em conta uma aplicação equitativa das regras jurídicas, e pretendemos significar, no sentido de que a norma jurídica deve ser aplicada com justiça ao caso concreto, tendo

em conta as suas finalidades.

Ora, o trabalhador, que deduziu regular e atempadamente a sua oposição, e dependendo dos seus rendimentos do trabalho para o seu sustento, tentou naturalmente manter o seu emprego. Do seu comportamento resulta claro que só aceitaria trabalhar para a segunda ré se fossem mantidos todos os direitos, o que não lhe foi garantido. Assim é que não assinou novo contrato com a primeira ré, como esta pretendia.

Não pode, pois, concluir-se que com a apresentação ao serviço “unidade” onde o prestava ao serviço da segunda ré, e em data em que sabia estar aquela a ser explorada já pela primeira ré, constituía aceitação da transmissão do contrato para esta. Resulta antes, isso sim, que o autor, **aceitaria**, essa transmissão, caso lhe fossem garantidos todos os direitos. Mas tal não aconteceu, não sendo caso para inutilização da declaração de oposição à transmissão.

*

Vejamos da validade desta.

A recorrente refere que o facto de a primeira ré não reconhecer a aplicação, automática/*ope legis*, da figura legal e imperativa da transmissão da unidade económica, leia-se, não reconhecer o posto de trabalho, as demais garantias [antiguidade e efetividade] e exigir a celebração de novo contrato de trabalho, constitui o motivo.

Os seja, o fundamento radica na circunstância de o novo prestador do serviço recusar aos trabalhadores os direitos emergentes do contrato transmitido. E refere, qualquer empresa que pretenda fazer tábua rasa do estatuído no regime jurídico da transmissão da unidade económica, basta provocar o exercício do direito de oposição ao (...) recusa[r] aos trabalhadores os direitos emergentes do contrato com a transmitente. Assim ficaria na disponibilidade da nova prestadora a aplicação de uma figura legal automática e injuntiva.

*

Ora o raciocínio da recorrente não parece correto. O que está em causa não é a posição da nova prestadora, mas antes um direito do trabalhador - o de se opor à transmissão -.

Tal direito, conforme jurisprudência do TJ, e de alguma jurisprudência nacional, ainda antes da consagração do direito no artigo 286-A do CT, é irrestrito. O que o artigo 286-A do CT, regula são as condições para a oposição ter determinadas consequências, como o direito a indemnização ou à manutenção da relação laboral com o “cedente”, o que nos termos da jurisprudência do TJ, compete a cada Estado regular.

O trabalhador tem sempre direito de não continuar a relação de trabalho com a nova prestadora, com a cessionária, sem que essa decisão tenha implicações

negativas para si (não lhe podendo por exemplo ser exigida indemnização por falta de pré-aviso).

vejam-se a propósito do direito de oposição os ACs TJ de 16 de Dezembro de 1992, Katsikas, processos apensos C-132/91, C-138/91 e C-139/91, ECLI:EU:C:1992:517 - (As disposições do n. 1 do artigo 3. da Diretiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos, devem ser interpretadas no sentido de que não obstam a que um trabalhador empregado pelo cedente à data da transferência da empresa, na aceção do n. 1 do artigo 1. da diretiva, se oponha à transferência do seu contrato ou da sua relação laboral para o cessionário. A diretiva não obriga, no entanto, os Estados-membros a prever que, na hipótese de o trabalhador decidir livremente não manter o contrato ou a relação laboral com o cessionário, o contrato ou a relação de trabalho se mantêm com o cedente. Também não se opõe a isso. No caso vertente, compete aos Estados-membros determinar o destino reservado ao contrato ou à relação laboral com o cedente.); Ac. Merckx de 7 de março de 1996, processos apensos C-171/94 e C-172/94, ECLI:EU:C:1996:87 - (O artigo 3º, n. 1, da Diretiva 77/187 não impede que um trabalhador empregado pelo cedente à data da transferência da empresa se oponha à transferência ao cessionário do seu contrato ou da sua relação de trabalho. Neste caso, compete aos Estados-Membros decidir do destino reservado ao contrato ou à relação de trabalho com o cedente. No entanto, quando o contrato ou a relação de trabalho é rescindido devido a uma modificação do nível da remuneração concedida ao trabalhador, o artigo 4. , n. 2, da diretiva impõe aos Estados-Membros que prevejam que a rescisão é da responsabilidade da entidade patronal.); Ac. Temco de 24 de Janeiro de 2002, Processo C-51/00, ECLI:EU:C:2002:48 - (O artigo 3.º , n.º 1, da Diretiva 77/187 deve ser interpretado no sentido de que não obsta a que o contrato ou a relação de trabalho dum trabalhador empregado pelo cedente à data da cessão da empresa, na aceção do artigo 1.º , n.º 1, da referida diretiva, subsista com o cedente, quando o referido trabalhador se opõe à cessão do seu contrato ou da sua relação de trabalho ao cessionário.)

A atual diretiva, 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, não introduz novidades a este nível.

*

No nosso ordenamento dispõe o artigo 286º-A do CT:

1 - O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou

reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos n.os 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

2 - A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos n.os 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente.

(...)

Como referimos no Ac. RG de 7-5-2020 processo nº 5670/18.0T8BRG-A.G1, em DGSJ:

“Compete ao autor, nos termos do artigo 342º do CC provar os factos que integram a previsão da norma. Assim o impõe desde logo o nº 1 do artigo 395º do CT.

Relativamente a cada uma das situações, aquelas que se invoque, deve demonstrar:

- Quanto ao prejuízo sério, factos concretos de que resulta uma real possibilidade de prejuízo, uma possibilidade séria de prejuízo, não bastando para justificar a resolução do contrato uma mera possibilidade de prejuízo ou receio deste. Tal possibilidade séria pode resultar como refere o normativo, e de entre outras circunstâncias que ocorram em concreto, da manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil da adquirente, devendo ser alegados e demonstrados os factos de que tal se possa concluir.

- Quanto à falta de confiança na política de organização de trabalho, deve invocar e demonstrar factos de que possa resultar num critério objetivo e razoável, tendo em conta a perspetiva de um trabalhador médio, possuidor dos conhecimentos e na concreta situação do trabalhador em causa, a não confiabilidade da política de organização de trabalho da adquirente.

Não se trata, pois, no que tange à confiança, como invoca o recorrente, de algo na livre disponibilidade do trabalhador, de algo que não pode ser contestado, de algo dependente do puro arbítrio do trabalhador, sem possibilidade de contraprova. Se assim o tivesse pretendido a lei, bastava conceder ao trabalhador o direito de rescindir pelo simples facto da transmissão, o que não acontece...”

*

Ora, no caso, o autor fundamenta a oposição invocando prejuízo sério, e falta de confiança na política de organização de trabalho. Alegou a circunstância de a dita empresa não lhe garantir a manutenção de todos os direitos, por não aceitar ocorrer uma transmissão de estabelecimento.

Na análise da suficiência da fundamentação para os efeitos da norma, releva não tanto a verificação ou não, do ponto de vista jurídico de uma transmissão, mas sim a ocorrência do facto invocado pelo trabalhador e sua relevância, tendo em conta os objetivos da norma.

Parece-nos manifesta a verificação do prejuízo invocado. Resulta provado que a empresa que passou a prestar o serviço não pretendia garantir - de vontade e livre - a manutenção dos direitos adquiridos.

Ora se é certo que o trabalhador poderia fazer valer estes com recurso a tribunal, tal implicaria desde logo iniciar a relação com a nova entidade e numa situação de conflito, com eventual repercussão nas relações futuras, designadamente ao nível da mútua confiança que deve existir.

Ainda que se considere não ocorrer prejuízo sério, dada a possibilidade de recurso aos tribunais para reposição dos seus direitos, e atento o entendimento no sentido de que deve tratar-se de prejuízo grave, como “manifesta falta de solvabilidade e ou situação financeira difícil” -Júlio Gomes, “Algumas reflexões críticas sobre a Lei n.º 14/2018, de 19 de Março”, Prontuário de Direito do Trabalho, CEJ, n.º 1/2018, pág. 75ss; sempre a situação justifica a invocada perda ou falta de confiança na organização de trabalho da empresa. Como exigir ao trabalhador que confie na (nova) “empregadora”, que logo à partida não está disposta a garantir-lhe os seus direitos? Sempre ocorreria o prejuízo decorrente de ter que recorrer aos tribunais, confrontando a empregadora, com a inerente perda de tranquilidade para si, e de confiança na empregadora.

No sentido de bastar a prova de que a nova prestadora recusou a manutenção dos direitos, RC de 16-9-2022, processo n.º 3037/20.0T8CBR.C1. Ainda RL de 15-12-2022, processo n.º 9810/20.1T8SNT.L1-4, e de 18-01-2023, processo n.º 8068/20.7T8LSB-L1-4; e RP de 18-4-2024, processo n.º 2079/21.2T8VNG.P1 - todos em DGSJ.

Num sentido diverso, considerando insindicável o segundo dos motivos, na linha do entendimento de Leal Amado - Questões Laborais, Ano XXVIII - n.º 59, Jul/Dez 2021 - RE de 27-05-2021, processo 3951/18.2T8FAR.E1. Este entendimento quanto a nós, parece não levar em adequada conta a exigência de fundamentação e a regra do artigo 9.º do CC, nos termos da qual se deve presumir que o legislador se expressou devidamente. A ser insindicável, bastaria atribuir o direito a oposição, sem necessidade de qualquer justificação.

No presente caso o trabalhador teve o cuidado de saber junto da nova prestadora se lhe garantiria os direitos, obtendo resposta negativa. Ocorre fundamento para a oposição.

*

Quanto à resolução refere que à data já o contrato teria cessado, por despedimento ilícito a 1-10-22.

Dos articulados não resulta a invocação por qualquer das partes, muito menos pelo autor, no sentido de a relação laboral ter cessado a 1-10. E não é o facto de na fundamentação o julgador ter efetuado tal referência que torna certo o “facto” despedimento em tal data.

O despedimento constitui uma declaração de vontade, dirigida pelo empregador ao seu trabalhador. O despedimento de facto depende da demonstração de circunstâncias factuais, das quais decorra de forma inequívoca, a manifestação de vontade da empregadora em pôr termo ao contrato, de tal forma que essa declaração seja apreensível por um declaratório normal colocado na posição do concreto trabalhador, e conhecedor das circunstâncias por este conhecidas. E para ter valia no processo, importa que a respetiva materialidade tenha sido objeto de demonstração, e em contraditória.

Na sua contestação a recorrente apenas afirma a não valia da resolução porque, refere, “na medida em que no dia 01 de outubro de 2022, a figura e posição jurídica de entidade empregadora já não residia na R. EMP02..., mas sim antes na 1.ª R. EMP01...” Nada se alude quanto a outra forma de termo da relação contratual. Na carta resposta ao pedido de oposição, de 27 de setembro, refere-se a falta de fundamento e reitera-se que o contrato se transmitirá para a primeira ré a partir de 1-10.

A divergência ficou assim centrada na questão da existência ou não de fundamento para a oposição, não tendo o trabalhador entendido ocorrer um despedimento, mas antes e apenas não lhe ter a recorrente disponibilizado trabalho, não ter permitido o exercício da atividade profissional, e daí que por carta de 7-9 tenha resolvido o contrato invocando justa causa.

A recorrente centra a sua alegação na falta de fundamento para a oposição. Sempre se dirá, que em face da transmissão, o autor tinha vários caminhos, ou aceitar prestar funções para a nova prestadora (com recurso a tribunal para ver os seus direitos garantidos), ou, tendo fundamento para oposição, continuar a exercer funções para a anterior empregadora, ou em alternativa resolver o contrato, quer por motivo objetivo, conforme artigo 394º 3) d) do CT, com a consequência que resulta do artigo 396º, 5 do CT. - RG de 17-12-2019, processo nº 5819/18.3T8BRG-A.G1 -.

Optando por ficar vinculado à sua empregadora, como flui da carta de oposição, onde refere pretender continuar ao serviço nos quadros da EMP02..., e caso ocorra outro motivo enquadrável noutro dos fundamentos previstos no artigo 394º do CT, pode rescindir com justa causa, como no caso

ocorreu.

Consequentemente é de confirmar a decisão.

*

DECISÃO:

Pelo exposto, acorda-se negar provimento ao recurso de apelação, mantendo-se a decisão recorrida.

Custas a cargo da recorrente.

19-9-2024

Antero Veiga

Leonor Barroso

Vera Sottomayor