

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
1929/18.5T8MAI.P1	10 de dezembro de 2019	Teresa Sá Lopes

DESCRITORES

Contrato de trabalho > Cessão de posição
contratual > Termo > Justificação > Renovação

SUMÁRIO

I - “O Código do Trabalho de 2003 (CT/2003), bem como o de 2009 (CT/2009) não prevêm a figura da cessão da posição contratual, seguindo-se todavia a doutrina que a admite no âmbito da relação laboral atento o princípio da autonomia da vontade e da liberdade negocial”.

II - «Traduz-se esta figura no negócio jurídico por via do qual um dos contratantes de um contrato bilateral ou sinalagmático, transmite a terceiro, com o consentimento do outro contraente, o complexo dos direitos e obrigações que lhe advieram desse contrato.

Assim, o que se verifica é uma modificação subjectiva operada num dos pólos da relação contratual básica que não prejudica a identidade da relação».

III - No âmbito de um contrato de trabalho a termo, o cerne da questão reside na duração da necessidade temporária/transitória - requisito constitutivo do termo - impondo-se aferir se a justificação para o termo foi válida no momento da celebração do contrato de trabalho a termo e se o foi também posteriormente, no momento das suas possíveis renovações, ou seja, se a necessidade transitória persistiu.

IV - Após a segunda renovação do contrato de trabalho a termo e antes da verificação deste último, tendo ocorrido uma cessão da posição contratual da Empregadora, não constando no acordo de cessão a específica referência à manutenção do motivo justificativo para a contratação a termo, o mesmo contrato de trabalho a termo não se converteu, dessa forma, em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

TEXTO INTEGRAL

Processo nº 1929/18.5T8MAI

Origem: Tribunal Judicial da Comarca do Porto- Juízo do Trabalho da Maia - Juiz 1

Recorrente: “B... - Sucursal em Portugal”

Recorrido: C...

Relatora: Teresa Sá Lopes

1^a Adjunta: Desembargadora M. Fernanda Soares

2^o Adjunto: Desembargador Domingos Morais

4^a Secção

Acordam no Tribunal da Relação do Porto

1. Relatório:

C... deduziu a presente ação declarativa de condenação com processo comum, contra **“B... - Sucursal em Portugal”**, peticionando que seja considerado sem termo o contrato de trabalho celebrado com a ré e, conseqüentemente, declarado ilícito o seu despedimento, sendo esta condenada a reintegrá-lo e a liquidar-lhe todas as retribuições e créditos salariais que deixou de auferir

desde o despedimento ilícito até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento, deduzidos que sejam os valores por si recebidos a título de subsídio de desemprego, que deverão ser restituídos pela ré à Segurança Social.

Para tal sustentou o Autor, em síntese, o seguinte:

Em 22 de dezembro de 2014 celebrou com a “D..., S.A.” um contrato de trabalho a termo certo para exercer as funções correspondentes à categoria de operário não especializado ou outras.

Em 28 de janeiro de 2016, foi celebrado entre o Autor, a Ré e a referida “D...” um acordo de cessão definitiva da posição contratual de contrato de trabalho, tendo em consideração que a Ré iria iniciar a sua atividade em Portugal, necessitando assim de recursos humanos com as características do Autor. Tal cessão da posição contratual iniciou os seus efeitos em 1 de fevereiro de 2016.

Sucedo, porém, que no acordo de cessão da posição contratual nada se encontra previsto relativamente à continuidade da verificação da justificação da continuação do prazo para a vigência do prazo certo no contrato de trabalho, nem se encontra inserida outra.

Considera o trabalhador que a justificação para a contratação a termo não é transmissível à nova entidade patronal. E assim é porque o motivo justificativo da aposição do termo nos contratos de trabalho a termo certo tem que espelhar as razões em que se radica firmar tal contrato e essas razões foram as razões da “D...” e não as da aqui Ré.

Por tal motivo, o contrato de trabalho do Autor terá que ser considerado como um contrato sem termo e a comunicação de caducidade que lhe foi endereçada como um despedimento ilícito.

Regularmente citada a Ré, realizou-se audiência de partes, não se tendo obtido qualquer acordo.

Notificada para o efeito, a **Ré** apresentou **contestação**, na qual sustentando que o acordo de cessão da posição contratual do contrato de trabalho teve o conhecimento e consentimento do Autor, sendo que pelo referido acordo, a Ré assumiu a posição contratual de empregador relativamente ao Autor. Assim, a Ré assumiu os direitos e deveres que eram tidos pela “D...” na qualidade de empregadora do Autor, direitos esses que contemplavam, além do mais, o direito à oposição à renovação do contrato a termo, razão pela qual a forma de cessação de tal contrato por si promovida respeitou todos os requisitos substanciais e formais.

Foi proferido despacho saneador, no qual foi fixado em **3.250,00€ o valor da causa** e dispensada a identificação do objeto do litígio e a enunciação dos temas da prova.

O Autor, na audiência de discussão e julgamento manifestou nos autos não pretender a reintegração no seu posto de trabalho.

A **sentença**, considerando as rectificações de que foi alvo, findou com o seguinte **dispositivo**:

Por tudo o exposto, julga-se a presente ação procedente e, em consequência:

I - Declara-se o autor como contratado sem termo desde o dia 22 de dezembro de 2014.

II - Declara-se ilícito o despedimento do autor promovido pela ré em 20 de dezembro de 2017.

III - Condena-se a ré a:

1 - pagar ao autor a indemnização correspondente a 30 dias de retribuição de base /€650,00) por cada ano completo ou fracção de antiguidade, a título de indemnização em substituição da reintegração, que nesta data se computa em €3.250,00, relegando-se a liquidação do restante para o respectivo incidente de

liquidação, nos termos dos artigos 609.º/2 e 358.º/2 do Código de Processo Civil.

2 - pagar ao autor as retribuições que este deixou de auferir desde 22 de março de 2018 e até ao trânsito em julgado da presente sentença, sem prejuízo do montante recebido a título de compensação pela caducidade do contrato a termo e deduzindo-se o subsídio de desemprego que o mesmo auferiu no mesmo período de tempo, relegando-se a sua para o respetivo incidente de liquidação, nos termos dos artigos 609.º/2 e 358.º/2 do Código de Processo Civil.

Custas pela ré.

Após trânsito, comunique a presente decisão à Segurança Social, para os fins tidos por convenientes.

A Ré, **inconformada, interpôs recurso** desta decisão, defendendo a revogação da sentença, terminando as respectivas **alegações** com as seguintes **conclusões**:

“I. Vem o presente Recurso de Apelação interposto da Sentença de fls., que julgou procedente a ação de processo comum e, em consequência, condenou a Ré a (1) reintegrar o autor no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade e (2) a pagar ao autor as retribuições que este deixou de auferir desde 22 de março de 2018 e até ao trânsito em julgado da presente sentença, sem prejuízo do montante recebido a título de compensação pela caducidade do contrato a termo e deduzindo-se o subsídio de desemprego que o mesmo auferiu no mesmo período de tempo, relegando-se a sua para o respetivo incidente de liquidação, nos termos dos artigos 609.º/2 e 358.º/2 do Código de Processo Civil.

II. Por referência à factualidade dada como provada nos presentes autos, carece de qualquer fundamento legal, e por esse motivo se impugna, a sentença objeto do presente recurso e que culminou com a condenação da Apelante no pedido

do Autor.

III. Concretamente no que respeita à questão de saber se o contrato de trabalho a termo certo celebrado pelo autor se converteu em contrato sem termo aquando da cessão da posição contratual do empregador e suas consequências e legais, andou mal o Tribunal a quo ao considerar e concluir que “quanto à situação trazida a juízo e considera que, com a cessão da posição contratual do empregador, o motivo que havia sido aposto no contrato de trabalho para justificar o seu termo caiu.”.

IV. Com efeito, nos presentes autos, atenta a factualidade dada como provada, cumpria verificar a validade do termo resolutivo do contrato de trabalho por consequência da cessão da posição contratual do empregador, bem como verificar se a comunicação da caducidade de tal contrato de trabalho consubstancia um despedimento ilícito e, em caso afirmativo, determinar as consequências de tal ilicitude.

V. Tal como referido supra, no que respeita à questão da validade e vigência do termo resolutivo andou mal o Tribunal a quo ao considerar que o termo resolutivo aposto no contrato em crise é inválido em consequência da cessão da posição contratual do empregador e nos termos e para os efeitos do artigo 147º nº 1 alínea c).

VI. Entendimento este que a Apelante impugna, pois resulta de uma interpretação dos factos que resultaram provados pelo Tribunal a quo que viola o disposto no artigo 140º e seguintes do Código do Trabalho.

VII. Considerando a factualidade dada como provada, que resulta dos documentos juntos pela Apelante e Apelado, verifica-se sumariamente que entre a Apelante, na qualidade de cessionária e a sociedade D..., na qualidade de cedente, e o aqui Apelado na qualidade de trabalhador, foi celebrado um acordo de cessão da posição contratual de contrato de Trabalho.

VIII. Em virtude do referido acordo de cessão da posição contratual, a aqui Apelante adquiriu a posição contratual de entidade empregadora relativamente

ao Apelado, assumindo a aqui Apelante os direitos e deveres que eram tidos pela D... na qualidade de empregadora do aqui Apelado.

IX. Com efeito, sendo o contrato de trabalho em crise celebrado em 22/12/2014, tendo-se renovado por três períodos iguais e sucessivos de 12 meses, e, antes da última renovação, a Apelante ter procedido à comunicação da caducidade do contrato em 20/11/2017, tal como reconhece o Apelado, a cessação do mesmo promovida pela Apelante foi realizada com integral conformidade legal.

X. Compulsado o contrato de trabalho em crise, celebrado entre o Apelado e a D... em 22/12/2014, verifica-se que o Apelado foi admitido ao serviço para “exercer as funções correspondentes à categoria de operário não especializado ou outras, para os quais o trabalhador possuísse qualificação e capacidade e que tivessem afinidade ou ligação funcional com as que correspondem às suas funções normais”.

XI. Sucede que, com a cessão da posição contratual de empregador datada de 28/01/2016 o Apelado “aceita e dá o seu acordo expresso à cessão da posição contratual... e, por conseguinte, aceita passar a prestar as suas funções por conta, no interesse e segundo as instruções da B..., mantendo a retribuição, categoria profissional e antiguidade adquiridas ao abrigo do contrato de trabalho” – Cfr. Acordo de cessão de posição contratual do contrato de trabalho e ponto 10 dos factos provados.

XII. Destarte, do exposto resulta que com a cessão da posição contratual operada e que o Apelando anuiu expressamente, o mesmo manteve a sua retribuição, funções e antiguidade, determinadas e adquiridas por conta do contrato de trabalho celebrado em 22/12/2014.

XIII. No que respeita ao termo resolutivo e a sua fundamentação, verifica-se que o mesmo respeita os requisitos de forma do artigo 141º do Código do Trabalho, bem como os requisitos materiais tendentes à sua concreta e justificada fundamentação como impõe o artigo 140º do Código do Trabalho.

XIV. Na verdade, **resulta da clausula contratual que determina o termo**

em crise que o mesmo se justifica por se verificar um aumento excecional da atividade da empresa em consequência de aumento do consumo, nos termos a alínea e) e f) do nº 2 do artigo 140º do Código do Trabalho.

XV. Por seu turno, o objeto do contrato de cessão da posição contratual foi, indubitavelmente, a posição contratual derivada do contrato de trabalho celebrado em 22/12/2014 entre a D... e o ora Apelado, na modalidade de termo certo, por um período de 12 meses, renovável por iguais períodos.

XVI. Ora, tal como resulta dos factos dados como provados em 28/01/2016 foi celebrado entre Apelante, Apelado e Cedente um acordo de cessão de posição contratual por concreta referência ao contrato de trabalho em crise, no qual se verifica a) a proposta e aceitação de cedente e cessionário e b) o assentimento do trabalhador em tal cessão.

XVII. Face o exposto, cumpridos todos os requisitos legais exigíveis, a cessão de posição contratual do empregador nos termos supra descritos é válida e eficaz, produzindo assim, desde 01/02/2016 os seus efeitos.

XVIII. Tal como referido supra, na relação material controvertida, em consequência da cessão contratual operada, verificaram-se os efeitos legalmente determinados no que respeita à cessão da posição contratual, e em especial os efeitos que tal cessão deverá legalmente produzir quando operada no âmbito de um contrato de trabalho.

XIX. Considerando a especialidade a referida cessão ter como objeto um contrato de trabalho, sempre se impunha à aqui Apelante, na qualidade de empregadora cessionária, garantir a inviolabilidade dos direitos adquiridos pelo Apelado em virtude do contrato de trabalho celebrado com a cedente.

XX. Por referência a factualidade dada como provada, tais efeitos efectivamente verificaram-se, pautando assim tal cessão com o necessário e exigível respaldo legal.

XXI. Tal como dado provado nos presentes autos, concretamente nos pontos 1 a

10, o Apelado desde a sua admissão em 22/12/2014, até ao termo do seu contrato em 21/12/2017, exerceu sob autoridade e direção da D... entre 22/12/2014 e 31/01/2016 e entre 01/02/2016 até ao seu termo sob autoridade e direção da Apelante, continuamente, as mesmas funções de operário não especializado, mantendo a mesma remuneração, antiguidade, posto de trabalho e local de trabalho, alterando-se, assim, apenas e tão-só, a entidade que possui a qualidade de empregadora.

XXII. Aliás, o Apelado, em qualquer circunstância, alega ou demonstra factos que tendem a demonstrar que com a referida cessão e conseqüente alteração do sujeito empregador resulta também, a alteração da sua função, categoria, remuneração, posto de trabalho e local de trabalho, nem tal poderia suceder, uma vez que a Apelante sucedeu à D... na exploração dos serviços que lhes foram contratados.

XXIII. Importa assim verificar se da factualidade dada como provada resulta a exigência à Apelante de nova redação da justificação da existência do termo resolutivo que condiciona a vigência do contrato de trabalho em crise ou se, por outro lado, o referido termo perdeu a sua validade nas circunstâncias que resultaram da referida cessão.

XXIV. A exigência legal da indicação do motivo justificativo é uma consequência do carácter excecional que a lei atribui à contratação a termo e do princípio da tipicidade funcional que se manifesta no artigo 140.º do Código do Trabalho, isto é, o contrato só pode ser validamente celebrado para certos fins e na medida em que estes o justifiquem.

XXV. Ora, 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 e tem como consequência considerar-se o contrato sem termo.

XXVI. Com, efeito sempre que se verificarem circunstâncias que tendem à

alteração do termo inicialmente estipulado, ou maxime das circunstâncias que justificam a vigência do termo resolutivo, a sua positivação contratual está sujeita à verificação das exigências materiais da celebração do contrato, bem como às de forma nos termos do artigo 149.º, n.º 3 do Código do Trabalho e se, estas não forem observadas, “converte-se em contrato de trabalho sem termo”, nos termos e efeitos do artigo 147.º, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho.

XXVII. Compulsados os factos dados como provados na sentença em crise verifica-se que o termo resolutivo em crise está justificado por inerência ao acréscimo excecional da atividade desenvolvida pela sua entidade patronal, à qual estava afeto o seu posto de trabalho, atividade essa que a aqui Apelante prosseguiu nos mesmos moldes que a cedente.

XXVIII. Ora, da cessão da posição contratual operada no contrato de trabalho em crise e dos efeitos que produziu, não se verificaram quaisquer alterações das circunstâncias que justificam a aposição de termo resolutivo ao mesmo.

XXIX. **Nem tão pouco se poderá concluir que a alteração do sujeito contratual que figura como entidade patronal em virtude da cessão de posição, se revela um facto que por si importa a perda de validade da justificação do termo resolutivo a que está sujeito o contrato**, nem tão pouco que a cessionária tem obrigação sintomática da cessão em justificar novamente tal termo resolutivo.

XXX. Na verdade, são tão só as alterações das circunstâncias que integram a justificação do termo resolutivo que importam a sua invalidade ou a necessidade da sua nova redação justificativa.

XXXI. Ora, nos presentes autos não foi alegado nem dado como provado qualquer facto que torne a justificação do termo certo resolutivo inválida, por não se verificarem e consequentemente por violação dos termos do artigo 140º e seguintes do Código do Trabalho, nomeadamente facto do qual se conclua que a Apelante não se encontrava na mesma situação acréscimo excepcional da atividade a desenvolver, ou qualquer outro que importa a perda da validade

da justificação do termo resolutivo nos termos descritos na clausula 8ª do contrato de trabalho em crise.

XXXII. Nos mesmos termos, tão pouco se poderá concluir que ao verificar-se a cessão da posição contratual do empregador operada, da mesma emerge a necessidade da alteração da justificação do termo resolutivo, ainda mais quando o Apelante manteve todos as condições de trabalho e direitos adquiridos por via do contrato celebrado.

XXXIII. Tudo visto, considerando a factualidade dada como provada e a legislação substantiva aplicável, deverá considerar-se que o termo certo resolutivo que condiciona a vigência contrato de trabalho em crise é válido e vigente e conseqüentemente, a cessação do contrato de trabalho promovida pela Apelante é lícita por respeito de todos os preceitos legais aplicáveis.”.

Em remate, pede que seja concedido provimento ao presente recurso, revogando-se a sentença recorrida.

O Autor contra-alegou, terminando com as seguintes conclusões:

“ I - A fundamentação para o despedimento ilícito do aqui Apelado, foi e é a ausência específica no Acordo de Cessão de manutenção do motivo justificativo para a contratação a termo ou a sua manutenção.

II - A justificação do motivo que consta do Contrato de Trabalho celebrado com a D..., S.A. não se transmitiu por mero Acordo de Cessão de Posição Contratual para a nova entidade patronal.

III - A justificação da contratação a termo, terá de ser uma justificação intrínseca à entidade patronal, tendo uma subjectividade ligada a esta e, não a outra. Umbilical, como refere a Doutra sentença, entre a satisfação da necessidade temporária da empresa e a duração do contrato.

IV - O que se transmite na cessão de posição contratual é a própria posição na relação jurídica que advém do contrato, no caso sub judice, a posição de trabalhador e, não o contrato em si.

V - Assim, a aqui Apelante ao não inserir no Acordo de Cessão de Posição Contratual de Trabalho o motivo justificativo e explicativo da manutenção da contratação a termo, o contrato de trabalho do Apelado não cessou por caducidade, mas por via de rescisão unilateral ad nutum perpetrada por iniciativa da entidade empregadora, a qual é ilícita nos termos do Artº 381º c) do Código de trabalho.

VI - A prova dos factos que justifiquem a contratação a termo cabe ao empregador- Artº 140º nº 5 do Código de Trabalho.

VII - Esta contratação a termo deve ser intrínseca e circunstanciada à necessidade temporária da empresa.

IX - O que foi o motivo da D...,S.A não é, nem pode ser a da Apelante, nem se transmite por Acordo de Cessão.

IX - O documento junto pela aqui Apelante está escrito em língua estrangeira, assim e caso se aceite, como legítima, a junção do documento nesta fase processual, requer-se desde já a junção da sua tradução, nos termos do Art.º 134.º n.º 1 do C.P.C.

X - Tal junção só poderá basear-se numa de duas situações: a impossibilidade de apresentação do documento, anteriormente, ao recurso e ter o julgamento de primeira instância introduzido na acção um elemento de novidade que torne necessária a consideração de prova documental adicional.

XI - Não se verifica uma superveniência objectiva, nem uma superveniência subjectiva, o documento, caso assim o entendesse o Apelante, deveria ter sido junto nos termos do Artº 423º do C.P.C.

XI I - Não devendo ser aceite a sua junção tardia.

XIII - O aqui Apelado optou no inicio do julgamento pela indemnização por despedimento ilícito em substituição da reintegração. (vide Acta de Audiência de Julgamento)

XIV - Por lapso, tal não foi referido tal opção na sentença, pelo que o aqui Apelado solicitou em tempo, a rectificação daquela, o que até agora não

aconteceu.

XV - Há pois que substituir a condenação da Ré aqui Apelada na indemnização nos termos do Artº 391º e segs. Do Código de Trabalho, solicitando desde já a indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade”.

Terminou, pronunciando-se pela manutenção da sentença recorrida.

O **recurso foi admitido por despacho** de 29.01.2019, como de apelação e efeito meramente devolutivo.

Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, o **Exm.º Procurador-Geral Adjunto** emitiu parecer no sentido de ser negado provimento ao recurso.

As partes, ouvidas, não se pronunciaram quanto ao douto parecer do Ministério Público.

Foi cumprido o disposto na primeira parte do nº2 do artigo 657º do Código de Processo Civil, aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26.06., aplicável “ex vi” artigo 87º, nº1, do Código de Processo do Trabalho.

Corridos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

2. Fundamentação:

2.1. Fundamentação de facto:

Na 1ª instância foram dados como provados os seguintes factos:

1) Em 22 de Dezembro de 2014, o autor celebrou com a “D..., S.A.”, um contrato de trabalho a termo certo – doc. 1 junto com a petição inicial, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

2) Nos termos daquele contrato, aquela entidade empregadora, admitiu ao seu serviço o aqui autor, para exercer as funções correspondentes à categoria de operário não especializado ou outras, para os quais o trabalhador possuísse qualificação e capacidade e que tivessem afinidade ou ligação funcional com as que correspondem às suas funções normais.

3) A remuneração base mensal do autor era de 505,00€, acrescida de 4,74€ a título de subsídio de refeição por cada dia completo de trabalho efetivo, entretanto atualizada, sendo que, à data da cessação do contrato era de 650,00 €.

4) O local de trabalho do aqui autor era nas instalações daquela entidade patronal, sita na Rua ..., n.º ..., ... ou em qualquer outro local onde a entidade empregadora desenvolve-se a sua atividade.

5) O horário de trabalho diário era de 8h, sendo o semanal de 40h, repartida por 5 dias, correspondendo o início do período de trabalho às 16h e o termo à 1h, com um intervalo diário de descanso das 20h às 21h e descanso semanal ao sábado e ao domingo.

6) Naquele contrato, o aqui autor dava também o seu acordo à prática de trabalho de regime de turnos, fixos ou rotativos e ainda às alterações de horário que lhe fossem comunicadas pela entidade empregadora, com antecedência mínima de uma semana, assim como outras alterações.

7) Nos termos ainda daquele contrato, os seus efeitos produziam-se a partir do dia 22/12/2014 com o prazo de 12 meses, sendo fixando o seu termo em 21/12/2015 e considerando-se automaticamente renovado por igual prazo, até ao limite de três vezes, caso a entidade empregadora não comunicasse por escrito ao trabalhador a vontade de não renovar, até 15 dias antes do termo do prazo inicial ou de qualquer das suas eventuais renovações.

8) Para o efeito de justificação do prazo, consta na Cláusula 8ª daquele contrato o seguinte:

“A Entidade Empregadora tem tido um aumento excepcional da sua actividade

de transportes, manipulação e armazenamento de caixas e paletes, que prevê se mantenha durante os próximos meses, em consequência do aumento do consumo, bem como da espera retoma da economia nacional, oficialmente anunciada.

Caso não se verifiquem estes pressupostos, que são imprevisíveis no médio prazo, a Entidade Empregadora, vê-se impossibilitada de manter economicamente sustentado este posto de trabalho sob pena de tal se repercutir na manutenção dos outros existentes, bem como a ocorrência de dificuldades financeiras para a Empresa.

O motivo referido é subsumível nas alíneas e) e f) do n.º 2 do artigo 140º do Código de Trabalho.

A Entidade Empregadora é uma empresa de transportes ocasionais de mercadorias, estando sujeita às flutuações deste tipo de mercado”.

9) O autor e a entidade patronal aceitaram todo o teor daquele contrato, tendo ambos assinado o mesmo.

10) Em 28 de Janeiro de 2016, foi celebrado entre o autor, a aqui ré e a empresa “D..., S.A.”, um Acordo de Cessão Definitiva da Posição Contratual de Contrato de Trabalho e através do qual foi estipulado o seguinte:

“... Considerando que:

A) Em 22 de dezembro de 2014 foi celebrado um contrato de trabalho a termo certo entre a D..., na qualidade de empregador, e o TRABALHADOR, cuja cópia se junta ao presente Acordo de Cessão de Posição Contratual como Anexo I, nos termos do qual o TRABALHADOR foi contratado para exercer funções inerentes à categoria profissional de Operário não especializado;

B) A B... irá iniciar a sua atividade em Portugal, necessitando de recursos humanos com as características do TRABALHADOR;

C) Todos os outorgantes aceitam que o TRABALHADOR passe a ser trabalhador da B..., nos termos das cláusulas infra, o que o TRABALHADOR expressamente aceita;

É livremente e de boa - fé celebrado o presente Acordo de Cessão Definitiva de Posição Contratual de Contrato de Trabalho (“Acordo”), que integra os considerandos acima enunciados e que se regerá pelo disposto nas cláusulas seguintes:

PRIMEIRA

(Cessão de Posição Contratual)

1. Pelo presente Acordo a D... cede a sua posição contratual de empregador no Contrato de Trabalho à B..., o que esta aceita para todos os efeitos.
2. O TRABALHADOR aceita e dá o seu acordo expresso à cessão da posição contratual referida no número um desta cláusula e, por conseguinte, aceita passar a prestar as suas funções por conta, no interesse e segundo as instruções da B..., mantendo a retribuição, categoria profissional e antiguidade adquiridos ao abrigo do Contrato de Trabalho.

SEGUNDA

(Data de Produção de Efeitos)

A cessão de posição contratual aqui acordada produz todos os seus efeitos no dia 01 de fevereiro de 2016 (“Data da Cessão”), e é efetuada em termos definitivos. ...”.

11) No dia 20/11/2017, a aqui ré enviou ao aqui autor, carta registada com AR, comunicando a caducidade do contrato de trabalho, celebrado em 20/12/2014, notificando-o assim, da intenção de não renovar o contrato de trabalho e informando-o desde logo que as funções do autor naquela empresa, cessariam a 21/12/2017.

12) Em 31 de Dezembro 2016, a ré emitiu recibo de valores que o aqui autor deveria receber, incluindo a compensação por não renovação, no valor de 1.170,00€.

13) O valor total daquele recibo, era no valor de 1.065,22€, que aqui ré transferiu para a conta do aqui autor, sendo que foi solicitado por este, IBAN da conta para fazer a devolução do referido valor, uma vez que o aqui autor não

aceitou, nem aceita a cessação do contrato”.

2.2. A primeira questão a decidir no âmbito do presente recurso, prende-se com a admissibilidade da junção do documento, em língua estrangeira, apresentado pela Ré com as alegações de recurso.

Vejam os:

Nos termos do disposto no artigo 425º do Código de Processo Civil, «Depois do encerramento da discussão só são admitidos, no caso de recurso, os documentos cuja apresentação não tenha sido possível até àquele momento».

E nos termos do disposto no artigo 651º, nº1, 2ª parte do mesmo Código, «As partes podem juntar documentos às alegações (...) no caso de a junção se ter tornado necessária em virtude do julgamento proferido na 1ª instância».

Preceitua o artigo 661º, nº2, alínea b) do mesmo Código que «A Relação deve ainda, mesmo oficiosamente: (...) b) Ordenar, em caso de dúvida fundada sobre a prova realizada, a produção de novos meios de prova».

A Apelante formulou a sua pretensão com arrimo no artigo 651º, nº1, 2ª parte do Código de Processo Civil.

Porém, não se nos afigura que se justifique a junção do documento em causa e como tal que se determine que a Apelante junte a tradução em língua portuguesa do mesmo documento, como previsto no artigo 134º nº 1 do Código de Processo Civil.

Como a seguir se deixará elencada, a questão objecto do presente recurso é a de saber se o contrato de trabalho a termo certo celebrado pelo Autor se converteu em contrato sem termo aquando da cessão da posição contratual da Empregadora e suas consequências legais.

Para tal não temos como necessário que fique esclarecido se ocorreu a continuidade da actividade da cedente pela Ré, nem a sentença assim o considera, não obstante da mesma constar que tal não ficou demonstrado.

Com efeito, na conclusão a que chegou, o Tribunal a quo escudou-se tão só em

o motivo justificativo aposto no contrato a termo certo se reportar à actividade da cedente - outorgante do contrato de trabalho - e não à actividade da própria Ré, independentemente da actividade de ambas ser a mesma ou distinta, ou ter ocorrido a continuação da actividade da primeira pela segunda.

Improcede assim a pretensão da Ré de que seja admitida a junção do documento apresentado com as respectivas alegações de recurso.

2.3. O objeto do recurso, delimitado pelas conclusões das alegações (artigo 635º, nº4 e 639º, nº1 do Código de Processo Civil), salvo as questões de conhecimento oficioso não transitadas (artigo 608, nº2, in fine, e 635º, nº5, do Código de Processo Civil), consubstancia-se na **seguinte questão:**

- saber se o contrato de trabalho a termo certo celebrado pelo Autor se converteu em contrato sem termo aquando da cessão da posição contratual do Empregador e suas consequências e legais.

2.4. Fundamentação de direito:

Na sentença recorrida lê-se:

“No caso em apreço, o motivo justificativo aposto no contrato de trabalho a termo certo celebrado entre a cedente e o cedido foi: “... um aumento excecional da sua atividade de transportes, manipulação e armazenamento de caixas e paletes, que prevê se mantenha durante os próximos meses, em consequência do aumento do consumo, bem como da esperada retoma da economia nacional, oficialmente anunciada”. Como se extrai do teor literal do motivo indicado, o mesmo prendia-se com um aumento excecional da “... sua atividade ...”. Ora, a “...sua atividade ...” era a atividade da “D...” e não a atividade da ora ré, nada nos permitindo afirmar que esse mesmíssimo acréscimo de atividade tenha também ocorrido na ré. Aliás, desconhece-se mesmo se ambas as empresas se dedicam à mesma atividade, sendo certo

que, por outro lado, resulta do contrato de cessação da posição contratual que a ré iniciou a sua atividade em Portugal já depois da celebração de tal acordo, pelo que, mesmo hipoteticamente, em relação a si nunca poderia estar em causa um “aumento excecional da sua atividade”.

Note-se que caso o autor colocasse em causa a veracidade do motivo justificativo apostado no contrato celebrado, não vemos como poderia a ré, sua entidade patronal, fazer a prova dessa mesma veracidade quando o motivo não lhe diz respeito a si, mas a uma outra empresa.

Numa outra situação, imagine-se um contrato de trabalho a termo certo celebrado para substituição de um trabalhador que se encontre ausente. Vindo a ocorrer, como no caso presente, uma cessão da posição contratual, poderíamos afirmar que o contrato se transferiu com aquele concreto motivo justificativo e que o empregador cessionário podia, posteriormente, comunicar a caducidade do mesmo? Parece-nos que não poderemos deixar de responder negativamente a tal questão, desde logo porque, e manifestamente, quando o trabalhador foi transferido o motivo justificativo deixou de existir – com a transferência deixou de substituir aquele trabalhador que estava ausente.

Assim, e no caso dos autos, subscreve o tribunal o entendimento do autor quanto à situação trazida a juízo e considera que, com a cessão da posição contratual do empregador, o motivo que havia sido apostado no contrato de trabalho para justificar o seu termo caiu. Aliás, e como refere João Nuno Zenha Martins [Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas, colecção cadernos laborais, n.º 2, pág. 268, nota 536], «... a cessão tem por objeto a transmissão da posição contratual (enquanto relação obrigacional complexa) e não a transmissão do próprio contrato base, in casu, o contrato de trabalho ...».

Considerando que o contrato de trabalho em análise deixou de conter qualquer motivo justificativo do seu termo, nos termos do disposto no artigo 147.º/1, al. c) do Código do Trabalho, o mesmo terá de ser considerado como um contrato de trabalho sem termo.

E, considerando-se, como parece ser de impor que se considere, o contrato de trabalho que o autor mantinha com a ré como um contrato sem termo, é o mesmo insuscetível de licitamente cessar por caducidade fundada no decurso do tempo, pelo que a comunicação de 20 de novembro de 2017 sempre terá de ser reputada como forma de cessação ilícita do contrato, porque operada sem justa causa, subjetiva ou objetiva, e sem precedência de qualquer procedimento disciplinar - artigo 381.º do Código do Trabalho” (sublinhado e alteração do tamanho da letra nossos).

Cumprre apreciar e decidir.

É aqui aplicável o regime jurídico constante do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro - redacção anterior à Lei nº 107/2019, de 09.09. - uma vez que os contratos que integram a causa de pedir da presente ação foram celebrados em 22 de Dezembro de 2014 (o contrato de trabalho a termo certo celebrado entre o Autor e “D..., S.A.”) e em 28 de Janeiro de 2016 (o acordo de cessão definitiva da posição contratual de contrato de trabalho celebrado entre o Autor, a aqui Ré e “D..., S.A.”), em plena vigência daquele Código.

A resposta à questão objecto do presente recurso passa pelo recurso ao regime geral da cessão da posição contratual.

Seguindo de perto o Acórdão das Relação do Porto de 12.05.2014 (Relatora Desembargadora Paula Leal de Carvalho, in www.dgsi.pt) , “Dispõe o art. 424º, nº 1, do Cód. Civil, do Cód. Civil, que “1. No contrato com prestações recíprocas, qualquer das partes tem a faculdade de transmitir a sua posição contratual, desde que o outro contraente, antes ou depois da celebração do contrato, consinta na transmissão.”.

Como ensina o Prof. Almeida e Costa, in Direito das Obrigações, Almedina, págs. 577 e segs, a cessão da posição contratual consiste “na faculdade concedida a qualquer dos contraentes (cedente), em contratos com prestações recíprocas, de transmitir a sua inteira posição contratual, isto é, o complexo unitário

constituído pelos créditos e dívidas que para ele resultarem do contrato, a um terceiro (cessionário), desde que o outro contraente (cedido) consinta na transmissão” e, mais adiante (pág. 579), que “neste instituto intervêm dois contratos distintos: **o contrato inicial, celebrado originariamente entre o cedente e o cedido, de onde resulta o complexo de direitos e deveres que constitui o objecto da cessão; e o contrato através do qual se opera a cessão** (negócio causal), (...). Tratando-se, portanto, de um negócio de causa variável, o respectivo regime diferirá consoante o tipo de contrato que a realiza.”. Assim, neste sentido estabelece o art. 425º do CC que, para além do mais, a forma da cessão se define em função do tipo de negócio que serve de base à cessão.

A cessão da posição contratual tem por conteúdo a totalidade da posição contratual, no seu conjunto de direitos e obrigações, sendo que **a relação contratual que tinha com um dos titulares, o cedente, é a mesma de que passa a ser sujeito, após o novo negócio, o cessionário** (Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, Vol. I, 3ª Edição, Coimbra Editora, pág. 376).

“O que se transmite na cessão da posição contratual é a própria posição na relação jurídica adveniente do contrato: a posição de arrendatário, de empregador, e não o próprio contrato em si” (João Nuno Zenha Martins, in Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas, colecção cadernos laborais, Nº 2, Almedina, pág. 268).

O Código do Trabalho de 2003 (CT/2003), bem como o de 2009 (CT/2009) não prevêem a figura da cessão da posição contratual, seguindo-se todavia a doutrina que a admite no âmbito da relação laboral atento o princípio da autonomia da vontade e da liberdade negocial. Prevêem, todavia, aqueles diplomas uma figura próxima, qual seja a da cedência ocasional de trabalhadores (arts. 322º e segs. do CT/2003 e 288º e segs. do CT/2009), mas que com aquela – cessão da posição contratual – não se confunde.

A cedência ocasional de trabalhadores consiste, essencialmente, na disponibilização temporária do trabalhador, pelo empregador, a um terceiro, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se porém o vínculo contratual inicial.

As figuras distinguem-se, fundamentalmente, na medida em que, na cedência de trabalhadores, não se verifica a transmissão em globo de direitos e deveres que caracteriza tipicamente a cessão da posição contratual, assim sucedendo, por exemplo, com o poder disciplinar que, na cedência de trabalhadores, se mantém na esfera do cedente, ao contrário do que sucede na cessão da posição contratual. “Não é a própria qualidade de contratante que muda de esfera”, sendo um dos traços essenciais da cedência a manutenção do vínculo contratual entre o trabalhador e o seu empregador inicial, a cuja empresa retornará, finda a cedência. “Daí não se poder falar numa cessão da posição contratual, pois esta é global e definitiva. Na cessão da posição contratual, o cedente perde, efetivamente, a qualidade de contra-parte (do cedido). (...). (...)», (realce, sublinhado e alteração do tamanho da letra nossos).

Acompanhamos ainda o Acórdão desta secção de 31.05.2010 (Relator desembargador Machado da Silva, em que foi 1ª Adjunta a aqui 1ª Adjunta, in www.dgsi.pt), onde a propósito da figura da cessão da posição contratual se lê «Traduz-se esta figura no negócio jurídico por via do qual um dos contratantes de um contrato bilateral ou sinalagmático, transmite a terceiro, com o consentimento do outro contraente, o complexo dos direitos e obrigações que lhe advieram desse contrato.

Assim, o que se verifica é uma modificação subjectiva operada num dos pólos da relação contratual básica que **não prejudica a identidade da relação**».

Desde já se adianta que divergimos do entendimento do Tribunal a quo na consideração efectuada na sentença recorrida, no sentido de que o contrato se transferiu sem o motivo justificativo do termo, ou seja, relativamente à Entidade empregadora, “um aumento excepcional da sua atividade de transportes,

manipulação e armazenamento de caixas e paletes, que prevê se mantenha durante os próximos meses, em consequência do aumento do consumo, bem como da esperada retoma da economia nacional, oficialmente anunciada”, por o aumento excepcional da “... sua atividade ...”, se reportar à atividade da “D...” e não à atividade da ora Ré.

Sendo o cerne da questão, a duração da necessidade temporária/transitória - requisito constitutivo do termo - o que consideramos importante é aferir se tendo a referida justificação para o termo sido válida no momento da celebração do contrato de trabalho a termo - validade que como se reconhece na sentença recorrida, o Autor não colocou em causa -, se o foi também posteriormente, no momento das suas possíveis renovações, ou seja, se a necessidade transitória persistiu.

De acordo com o disposto no artigo 149º, nº3 do Código do Trabalho, «A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente».

Se ocorresse uma alteração das circunstâncias no decurso do contrato com implicações na duração daquela necessidade transitória, ocorrendo posteriormente uma renovação, o contrato ter-se-ia convertido em contrato sem termo.

Ora, para o efeito o Autor limitou-se a invocar a cessão da posição contratual da Empregadora.

Tal, por si só, não justifica em nosso entender uma alteração das circunstâncias relativas à necessidade transitória que justificou o termo, ou seja, o aumento excepcional - depreendemos nós relativamente à Empregadora - da actividade de transportes, manipulação e armazenamento de caixas e paletes, em consequência do aumento do consumo, bem como da espera retoma da economia nacional.

Tendo ocorrido a cessão da posição contratual da Empregadora, isso não

implica que aquele mesmo circunstancialismo tenha deixado de ocorrer por o mesmo se reportar necessariamente à actividade desenvolvida pela cedente, anterior Empregadora.

Não temos aliás como relevante que no Acordo de cessão não tenha sido especificada a manutenção do motivo justificativo para a contratação a termo.

Ou seja, após a segunda renovação do contrato de trabalho a termo e antes da verificação deste último, tendo ocorrido uma cessão da posição contratual da Empregadora, não constando no acordo de cessão a específica referência à manutenção do motivo justificativo para a contratação a termo, o mesmo contrato de trabalho não se converteu, dessa forma, em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Como tal, não resulta demonstrado que o Autor foi alvo de um processo disciplinar ilícito, antes e tão só tendo a Ré feito cessar o contrato de trabalho, no final do termo subsequente à sua segunda renovação, comunicando a caducidade do mesmo contrato.

A Apelação procede.

3. Decisão:

Em face do exposto, acordam os Juízes desta Relação julgar procedente a apelação, **revogar a sentença apelada, absolvendo a Ré dos pedidos deduzidos pelo Autor.**

Custas da ação e do recurso pelo Autor.

Porto, 10 de Dezembro de 2019,

Teresa Sá Lopes

Fernanda Soares

Domingos Morais

Fonte: <http://www.dgsi.pt>