



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga  
Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

1671582

### CONCLUSÃO - 13-01-2014

*(Termo eletrónico elaborado por Escrivão de Direito Maria Florsinda da Silva Azevedo Oliveira)*

=CLS=

#### I- Relatório

**Sérgio Sales de Almeida**, residente na Rua Fonte do Mundo, n.º 65, r/c dto, freguesia de são Vicente, Braga, intentou a presente ação de processo comum contra "**Bosch Car Multimédia Portugal, SA**", com sede na rua Max Grunding, n.º 35, Lomar, Braga, peticionando seja a ré condenada a reconhecer que o contrato de trabalho a termo incerto celebrado entre autor e ré a 18.07.2011 se converteu em contrato de trabalho sem termo e consequentemente se declare ilícito o despedimento do autor, devendo ser a ré condenada a reintegrar o autor ou a indemnizá-lo, em substituição da reintegração, bem como a pagar-lhe as retribuições que se venceram desde a data da cessação do contrato até ao trânsito em julgado da sentença que vier a ser proferida e ainda a quantia de 500,00 € por cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe foram impostas pela sentença que vier a ser proferida.

Para tanto alegou que em 18.07.2011, com efeitos a partir de 20.07.2011, foi pela ré admitido, por contrato de trabalho a termo incerto, junto aos autos a fls. 18 e ss., para trabalhar, como trabalhou até ao dia 06.09.2012 nas instalações da ré, exercendo as funções correspondentes à categoria de operador especializado, mediante cumprimento de 8 horas de trabalho diárias e 40 semanais, mediante retribuição base mensal de 583,63 €, acrescida de 169,52 € a título de horas nocturnas. Na mesma data de 18.07.2011, autor e ré celebraram aditamento ao contrato de trabalho, pelo qual alteraram a carga horária de 40 horas para 20 horas semanais, com efeitos a partir do dia 3.09.2011, alterando ainda o horário de trabalho, bem como o motivo justificativo do termo, o qual passou de "substituição



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga  
Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.º 324/13.7TTBRG

de colaboradores num período de férias” para “fazer face a acréscimo de encomendas de cliente GM (China, EU, ES) com um aumento de mãos de 8.000 peças por mês, que originou a necessidade de criação de dois turnos a laborar ao fim de semana, a partir do dia 03.09.2011.” A 2.01.2012, com efeitos a partir de 3.01.2012, a ré e autor celebraram novo aditamento ao contrato de trabalho, passando o horário de trabalho a ser de duração de 40 horas semanais, com nova distribuição horária. Através de carta datada de 03.09.2012 a ré comunicou ao autor a cessação de tal contrato de trabalho, com efeitos a partir de 06.09.2012. Uma vez que o termo apostado no contrato de trabalho celebrado com a ré é nulo, porque vago e genérico, deve o contrato considerar-se celebrado sem termo e, conseqüentemente, sem efeito a comunicação de caducidade, correspondendo esta a um despedimento ilícito, porque não precedido do legal procedimento. Mais alega que o aditamento celebrado com efeitos a partir de 03.09.2011 se trata de um novo contrato a termo, também nulo, por desobediência aos requisitos formais, desde logo porque o motivo indicado é igualmente vago e genérico, não tendo sido realizadas pela ré as legais exigidas comunicações à comissão de trabalhadores e respetiva estrutura sindical representativa.

Juntou documentos e arrolou testemunhas.

Designada data para realização de Audiência de Partes, teve a mesma lugar, não tendo sido possível alcançar acordo - vide Ata de fls. 34.

A ré apresentou a sua contestação (vide fls. 35 e ss.) alegando em síntese que o contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré é válido, pois que cumpre todos os requisitos legais, uma vez que do mesmo constam os factos que fundamentaram o termo apostado ao mesmo. Por outro lado, e porque aquando da celebração de tal contrato a ré propôs ao autor a continuação posterior ao período de ausência dos trabalhadores em férias, pois que em Setembro havia um pedido adicional de peças encomendadas, decidiram adicionar a tal contrato outro contrato a termo incerto que iria produzir efeitos, finalizado o primeiro contrato, tendo este fundamento diferente e horário de trabalho diferente, encontrando-se tal fundamento devidamente fundamentado, pelo que válido é este segundo contrato de trabalho, observadas ainda que foram as demais exigências formais para a celebração do mesmo, a termo. Por outro lado, a alteração do tempo de trabalho efetivo prestado pelo autor de 20 para 40 horas semanais, decorrente de acordo celebrado a 2.01.2012, corresponde a uma situação pretendida e querida pelo autor. Mais alega que as



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

comunicações legalmente exigidas foram realizadas, sendo ainda que a eventual inobservância das mesmas apenas configura responsabilidade contraordenacional (eventual) da ré, não determinando a conversão do contrato a termo em contrato sem termo. Por fim, alega ter pago ao autor a compensação correspondente à caducidade do referido contrato a termo incerto e a falta de aviso prévio.

Juntou documentos e arrolou testemunhas.

Veio o autor apresentar resposta (vide fls. 85 e ss.), onde impugnou a aplicação da CCT invocada pela ré na sua contestação.

Designou-se data para realização de audiência prévia, tendo a mesmo tido lugar, no decurso da qual foi requerida e deferida a suspensão da instância com vista a que acordo entre as partes fosse alcançado.

Decorrido tal prazo, e sem que nada tenha sido dito pelas partes, impõe-se proferir decisão.

**Uma vez que os autos dispõem já de todos os elementos que necessários para conhecer de facto e de direito, passa-se a conhecer do mérito da causa.**

\*

O tribunal é competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia.

As partes dispõem de personalidade e capacidade judiciárias e são legítimas.

Inexistem nulidades, exceções ou questões prévias que cumpra conhecer.

\*

### **II - Fundamentação de Facto**

Por acordo das partes e dos documentos juntos aos autos resultam provados os seguintes factos, *com relevo para as questões a decidir*

1. A ré tem por objeto a fabricação e comercialização de auto-rádios e material elétrico e eletrónico, explorando um estabelecimento fabril no local da sua sede.
2. O autor é associado do SITE - Sindicato dos trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte.



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

3. Em 09.07.2010 o autor foi admitido ao serviço da "Kelly Onsite Services - Empresa de trabalho temporário Unipessoal, L.da", por contrato de trabalho a termo incerto para trabalhar, como trabalhou nas instalações da ré, exercendo as funções correspondentes à categoria de operador especializado, mediante retribuição base mensal de 493,00 €, cumprindo horário de trabalho por turnos das 23:00 h às 06:00 h, de 2ª a 6ª feira (de 09.07.2010 a 09.06.2011)
4. Por virtude do contrato referido em 3., o autor esteve ininterruptamente a prestar serviço nas instalações fabris da ré, até ao dia 09.06.2011, data em que a "Kelly Onsite Services, L.da" comunicou ao autor a cessação do contrato de trabalho referido em 3.
5. A 18.07.2011, e com efeitos a partir de 20.07.2011, a ré celebrou com o autor o contrato de trabalho a termo incerto, junto aos autos a fls. 18, cujo teor damos aqui por integralmente reproduzido, para desempenhar sob as suas ordens, direção e fiscalização as funções correspondentes à categoria de operador especializado 3ª, com 40 horas de trabalho efetivo, de 2ª a 6ª feira, das 06:00 h às 14:30 h, mediante retribuição base mensal de 583,63 €, acrescida de 169,52 € a título de subsídio de horas noturnas.
6. Consta do contrato referido em 5. a seguinte Cláusula: "1ª O presente contrato entra em vigor no dia 20.07.2011 e é celebrado ao abrigo do artigo 139º e 140º, n.º 2, al. a) da Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro, tendo por objetivo "substituição de colaboradores em períodos de férias"
7. Na mesma data de 18.07.2011, autor e ré outorgaram o documento junto aos autos a fls. 20, cujo teor damos aqui por integralmente reproduzido, denominado "Aditamento ao contrato de trabalho".
8. Do documento referido em 7. constam as seguintes cláusulas: "1. As partes aceitam alterar o tempo efetivo de trabalho de 40 horas semanais para 20 horas semanais, a partir do dia 03.09.2011. 2. As partes aceitam em alterar o ter da cláusula 1ª para. Fazer ao acréscimo de encomendas de cliente GM (China, EU, ES) com um aumento de mais de 8.000 peças por mês, que originou a necessidade de criação de dois turnos a laborar ao fim de semana, a partir do dia 03.09.2011. 3. As partes aceitam alterar o vencimento mensal base para 291,82 € (...). 4. As partes aceitam alterar o horário de trabalho (...). 5. O presente aditamento



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga  
Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

- entra em vigor a partir de 03.09.2011. 6. O presente aditamento tem o acordo das partes.”
9. Na data de 02.01.2012 autor e ré outorgaram o documento junto aos autos a fls. 21, cujo teor damos aqui por integralmente reproduzido, denominado “Aditamento ao contrato de trabalho”.
10. Do documento referido em 9. constam as seguintes cláusulas: “1. As partes aceitam alterar o tempo efetivo de trabalho de 20 horas semanais para 40 horas semanais. 2. As partes aceitam alterar o horário de trabalho, passando a partir do dia 03.01.2012 (...). 3. O presente aditamento entra em vigor a partir de 03.01.2012. 4. O presente aditamento tem o acordo das partes.”
11. A ré entregou ao autor a carta datada de 03.09.2012, junta aos autos a fls. 22, com o seguinte teor, o qual damos aqui por integralmente reproduzido: “(...) Referindo-nos ao contrato de trabalho a termo incerto celebrado a 18.07.2011. Pela presente, e de harmonia com o disposto no artigo 342º e 345º da Lei n.º 7/20009, de 12 de Fevereiro, vimo comunicar-lhe que tal contrato caducará, deixando portanto de vigorar, ou seja, deixaremos de o (a) considerar ao nosso serviço a partir de 06.09.2012, inclusive. (...)”
12. Aquando da cessação do contrato, a ré emitiu a declaração junta aos autos a fls. 23, com o seguinte teor, o qual damos aqui por integralmente reproduzido: “(...) Para os devidos efeitos, declaramos que o Sr. Sérgio Sales Almeida, (...) esteve ao serviço desta empresa desde 20.07.2011 até 05.09.2012 exercendo as funções de operador especializado 3ª. (...)”
13. Aquando da cessação do contrato, a ré pagou ao autor, entre outros, os seguintes montantes:
- 727,29 € a título de compensação pela caducidade do contrato.
  - 767,43 € a título de compensação pela falta de aviso prévio.
  - 557,40 € a título de proporcionais de férias.
  - 557,40 € a título de proporcionais de subsídio de férias;
  - 459,35 € a título de proporcionais de subsídio de natal;
  - 309,54 € a título de férias não gozadas.

\*\*\*

Motivação do Tribunal



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga  
Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

Acordo das partes manifestado nos articulados.

Documentos juntos aos autos, mormente os de fls. 14 a 17 (contrato de trabalho celebrado entre o autor e a sociedade "Kelly, L.da") fls. 18-19 e ss. (contrato de trabalho celebrado entre o autor e aqui ré), fls. 20 e 21 e ss. (documentos designados de Aditamento ao contrato de trabalho), fls.22 (comunicação da ré dirigida ao autor a 03.09.2012 para efeitos de cessação do contrato de trabalho), documento de fls. 53 (extrato de processamento salarial efectuado pela ré, referente ao autor e por este não impugnado).

### II - Fundamentação de direito

A questão que, a nosso ver, desde logo se coloca e que constitui o cerne da presente ação é a de *saber se a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo incerto celebrado entre autor e ré a 18.07.2011, em vigor a 20.07.2011 constitui ou não uma formalidade ad substantiam*. E caso a resposta a esta questão venha a ser afirmativa, saber se no caso dos autos o contrato de trabalho escrito peca pela insuficiência de tal justificação. Alcançando resposta positiva a esta questão, impõe-se ainda questionar: tal insuficiência pode ou não ser suprida por outros meios de prova?

Antes do mais diremos ainda que para efeitos de apreciação da validade do contrato e, no caso, da validade do termo, o regime legal a aplicar é o vigente à data da celebração do contrato de trabalho entre o autor e a ré - 18.07.2011 -, isto é, o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

O contrato a termo é um *negócio formal*, pois que exige a observância de forma escrita (cfr. artigo 141º, n.º 1 do Código do Trabalho, doravante designado por CT), devendo ainda o documento respetivo conter um conjunto preciso de indicações (artigo 141º, n.º 1), entre as quais a do "motivo justificativo" do termo estipulado (artigo 141º, n.º 1, al. e) do mesmo diploma legal).

Preceitua o artigo 140º do CT: "1. O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade", elencando o legislador, no n.º 2, a título exemplificativo, várias situações ilustrativas do que podem ser "necessidades temporárias". Optou o legislador por definir, no n.º 1, um critério geral para a licitude da



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

contratação a termo resolutivo ou final - satisfação das necessidades temporárias da empresa - e desde que o prazo convencionado não exceda o estritamente necessário à satisfação daquele objectivo. Por seu turno, do n.º 2, consta uma enumeração (meramente exemplificativa, como já referimos) das situações mais correntes indiciadoras da verificação daquela necessidade temporária.

E assim é face à *excepcionalidade desta forma de contratação laboral*, pois que a faculdade de aprazamento de vínculos laborais pode acarretar uma extrema instabilidade do trabalhador, sem qualquer justificação social ou económica. Com o propósito de conservar o máximo de liberdade de decisão quanto ao volume de trabalho disponível, o empregador não deixaria, em muitos casos, de optar por sucessivos vínculos de curta vigência. A lei exige não só que exista motivação ou justificação da celebração do contrato a termo, mas também que ela se integre numa tipologia descrita no já citado artigo 140º. Se a situação concreta não preencher nenhuma das hipóteses enumeradas no artigo 140º, n.º 2 ou não se incluir na cláusula geral prevista no n.º 1, ou ainda se a aposição de termo tiver fim fraudulento ou se não constar do contrato a indicação do motivo justificativo do termos, devendo esta ser feita com menção expressa dos factos que a integram, a consequência é a mesma: tem-se por inválida a estipulação do termo, o vínculo é considerado de duração indeterminada (cfr. artigo 141º, n.º 3 do CT). A exigência legal de justificação de aposição de termo poderia ser facilmente iludida se bastasse incluir no contrato de trabalho a menção de algumas das fórmulas genéricas que o artigo 140º do CT estabelece.

Daqui decorre que *não basta, por exemplo, invocar a "substituição temporária de um trabalhador", é necessário identificar esse trabalhador e indicar a natureza do impedimento*; não basta referir-se um "acréscimo temporário de actividade", é exigido que se concretize o tipo de actividade em que se verifica intensificação e a causa desta. É necessário, em suma, que a indicação requerida permita duas coisas: a verificação externa da conformidade da situação concreta com a tipologia do artigo 129º; e a realidade e a adequação da própria justificação invocada face à duração estipulada para o contrato. ().

Neste sentido, veja-se o AC STJ 9.09.2009., n.º convencional 09S0225, Relator Juiz Conselheiro Sousa Peixoto, em que se escreve: *para que a "a estipulação do termo fosse devidamente justificada, devendo essa justificação constar expressamente do contrato escrito, com a concreta indicação dos factos e circunstâncias que a integram*, concretização essa que é



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

absolutamente necessária para que o trabalhador tenha conhecimento das circunstâncias em que contratou e, sendo caso disso, o tribunal possa sindicá-la a veracidade do motivo justificativo invocado, sendo que o uso de fórmulas genéricas que abarquem uma diversidade de situações de facto não permitiriam uma tal apreciação jurisdicional da veracidade do motivo justificativo aduzido e possibilitariam que a entidade empregadora apresentasse, mais tarde, uma qualquer situação concreta que se enquadrasse na fórmula genérica, mesmo que essa não tivesse a motivação da contratação do trabalhador (...), a Relação *admitiu que podia haver, todavia, situações em que a utilização de uma fórmula genérica seja suficiente para justificar o motivo, desde que tal fórmula seja suficientemente elucidativa acerca do circunstancialismo factual que esteve na base da contratação. Ao apreciar se a motivação circunstancial para a aposição de um termo resolutivo se subsume a alguma das hipóteses em que a lei admite a contratação precária, o tribunal deverá proceder, antes de mais, à interpretação do convénio estabelecido. Para o efeito, deve ter presentes os critérios enunciados nos artigos 236.º e segs. do Cod. Civil. Importa não esquecer, designadamente, que o contrato de trabalho a termo é um negócio formal - art.º 42.º n.º 1 da L.C.C.T. - de onde decorre que a declaração não pode valer com um sentido que não encontre um mínimo de correspondência no texto do documento, ainda que imperfeitamente exposto - art.º 238º do Cód. Civil.*" (sublinhados nossos)

Ora, procedendo a uma leitura atenta das cláusulas insertas no contrato de trabalho celebrado a 18.07.2011, com vigência a partir da data de 20.07.2011, entre o autor e a ré, mormente a ínsita na cláusula primeira, parece-nos, que dela não resulta fundamentação bastante para satisfazer as exigências legais em termos formais. Na verdade, a estipulação ali constante de "substituição de colaboradores em período de férias", pese embora aponte o motivo de impedimento dos trabalhadores da ré que justificam a contratação do aqui autor, não contém contudo, a identificação de tais trabalhadores, nem tão pouco os períodos de férias do mesmos, pelo de tal termo nada adianta relativamente à pretendida temporalidade, pelo que não fica devidamente concretizado o fundamento para a contratação a termo, ao contrário do que vem defendido pela ré na contestação apresentada (neste sentido, vide Ac. STJ de 22.04.2009, n.º conv. 08S3769, sendo Relator Juiz Conselheiro Pinto Hespanhol, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

A necessidade de "substituir trabalhadores em períodos de férias" nada adianta quanto à temporalidade ou excecionalidade desse impedimento que justifica a contratação, a termo,





## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

do aqui autor, na medida em que não permite ao tribunal efetuar um juízo de “adequação” da justificação invocada relativamente à duração (incerta) estipulada para o contrato e, assim, efetuar o controlo da licitude do recurso à contratação a termo perante o texto do contrato (neste sentido, vide o citado acórdão do STJ).

Se é certo que de entre as causas que permitem a celebração de um contrato a termo (certo ou incerto, a lei não distingue - cfr. artigo 140º, n.º 1, 2, al. a) e n.º 3) do CT), conta-se a da substituição temporária de um trabalhador *em férias* (vide Ac. Rel. Coimbra de 16.05.2002, in CJ III, pág. 59), porque, de facto, o gozo de férias impede a prestação de trabalho, o legislador aponta para “qualquer razão” e o gozo de férias dos seus trabalhadores não depende da vontade do empregador, antes decorre de imposição legal, pois que tal direito é irrenunciável, não é menos correto, como já acima se aflorou, afirmar que *impende sobre o empregador a obrigação de, no próprio contrato ou em adenda/anexo ao mesmo, constituindo esta parte integrante daquele, discrimine quais os trabalhadores em férias e os períodos das mesmas*. Com efeito, só dessa forma poderá o trabalhador ter conhecimento das concretas circunstâncias em que contrata e o tribunal sindicar (se para tal for chamado) a efetiva e verdadeira verificação do substrato factual do termo. Aliás, nesta senda decidiu o Ac. STJ de 14.05.2009, Proc. N.º 08S3916, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), *citado pela ré no artigo 17º da sua contestação*, pois que aí o acervo factual em apreço era diverso do dos presentes autos, pois que a empregadora/ré havia anexado ao contrato a respetiva e devida escala dos trabalhadores em férias, razão pela qual o Tribunal Superior considerou válido o termo !!!

E não se diga, como faz a ré no artigo 16º do seu articulado, que era tarefa hercúlea apresentar tal relação de trabalhadores, atenta a dimensão da ré. Como? Então a ré não sabe quais nem quantos dos seus trabalhadores irão gozar o seu período de férias? Desconhece a ré quais os períodos de férias dos mesmos? Sendo a ré a empresa que é, tem todas estas situações tratadas informaticamente, sendo-lhe fácil aceder ao respetivo ficheiro e fazer o(s) respetivo(s) “print”, anexando-o ao contrato de trabalho em causa nos autos, bem como aos demais contrato referidos no artigo 16º da sua contestação. Espelho de tal conhecimento é a alegação agora feita pela ré nos artigos 12º e 13º de tal articulado: “precisava (a ré) de contratar temporariamente trabalhadores que substituíssem os trabalhadores dos turnos já existentes que, durante Julho e Agosto, estavam a gozar férias”.



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc. Nº 324/13.7TTBRG

Posto isto, cabe frisar um outro aspeto de fulcral importância: como já vimos, a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade *ad substantiam*, pelo que ***a falta ou insuficiência do motivo justificativo da aposição do termo não pode ser substituída por outros meios de prova***, donde resulta que *ainda que em sede de julgamento no âmbito dos presentes autos se viesse a provar que na génese da celebração do contrato em causa nos autos estava a necessidade de substituir os trabalhadores "A", "B", "C", etc. dos turnos, em gozo de férias nos apontados meses de Julho e Agosto de 2011*, não constando da Cl.ª 1ª de tal contrato, nem de qualquer outro documento integrante do mesmo, tal elenco factual, tal omissão já não poderia ser agora suprida. Isto porque, e repetimos, ***só podem ser considerados como motivo justificativo da aposição do termo os factos constantes na pertinente cláusula contratual***.

Assim, e porque o teor literal da cláusula primeira do contrato de trabalho a termo incerto celebrado entre as partes não faz menção expressa dos factos e circunstâncias concretas que justificavam a contratação a termo do autor, não é possível ter em conta a factualidade agora alegada pela ré nos artigos 12º, 13º da contestação, com o objectivo de completar ou confirmar o motivo justificativo da contratação a termo.

E contra este nosso raciocínio não se diga, como parece pretender fazer a ré na alegação apresentada no artigo 18º da sua contestação, que decorre do próprio contrato celebrado a 18.07.2011, com início a 20.07.2011, que a sua duração inicial foi de 44 dias, "(...) correspondente "precisamente" a dois períodos de férias de 22 dias (...)". Na verdade, não consta de tal contrato qualquer cláusula com referência à data do termo do mesmo, pois se assim fosse seria um contrato a termo certo, e não a termo incerto, como designado foi pelas partes e do mesmo resulta (face à ausência de data de termo do mesmo, repete-se). Com a celebração do contrato junto aos autos a fls. 18 (vide ponto 5. da fundamentação de facto) o que ficou acordado entre as partes foi (apenas) que o mesmo iria ter o seu início de vigência a 20.07.2011, desconhecendo-se a data da sua cessação, sem prejuízo do limite temporal imposto pelo artigo 148º, n.º 4 do CT, isto no caso de se ter por válido o termo aposto, conclusão a que não chegámos, frisa-se.

Face ao que dito ficou, *é inatendível o motivo justificativo da aposição do termo resolutivo* referenciado no contrato individual de trabalho *sub judice* por não ter sido observada no documento que titula o contrato a exigência de indicação dos motivos



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga  
Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

justificativos do recurso à contratação a termo, pelo que se configura a nulidade da estipulação do termo, que determina a conversão do contrato num contrato sem termo.

*E quais as consequências da estipulação ilegal do termo?* A sanção comum às situações de incumprimento do regime legal a que foi aposta a cláusula acessória de termo é a que decorre da neutralização dessa mesma cláusula: **o contrato “considera-se” celebrado sem termo**. É esta a disciplina ínsita no artigo 147º, n.º 1, al. c) do CT para a inobservância da *forma* e do *conteúdo obrigatório* de tais contratos.

Concluindo-se como se concluiu, e atentos os efeitos da nulidade - *invalidade do termo* constante da cláusula 1ª do contrato referido no ponto 5. da fundamentação de facto, celebrado a 18.07.2011 e com início de vigência a 20.07.2011 -, **mostra-se de todo juridicamente inócua qualquer alteração que de tal cláusula se pretenda fazer**. Com efeito, sendo a cláusula pretendida substituir nula, logo juridicamente inexistente, não podem as partes acordar sobre a mesma seja em que termos for, nomeadamente, para efeitos da sua alteração - cfr. cláusula 1ª do documento junto a fls. 20 e referido nos pontos 7. e 8 da fundamentação de facto. Destarte, *não se pode alterar o que não existe*.

*E contra este raciocínio não se diga que entre as partes foram celebrados dois contratos a termo incertos distintos, sucessivos*: o primeiro para vigorar entre 20.07.2011 e 02.09.2011 e o segundo a partir de 03.09.2011 - vide artigos 18º, 22º, 23º (1ª parte) e 24º da contestação. Com efeito, não é o que decorre do teor do documento junto a fls. 20 (pontos 7 e 8 da fundamentação de facto), pois que o mesmo foi designado pelas partes como “*Aditamento* ao contrato de trabalho”, no corpo do mesmo consta que as partes “celebram um *aditamento* ao contrato de trabalho”, sendo ainda que as cláusulas 1ª a 4ª contêm todas a expressão “as partes aceitam *alterar*”, referindo-se as cls. 5ª e 6ª sempre a tal acordo como sendo “*presente aditamento*” (cfr. artigos 217º, n.º 1, 236º, 238º, n.º 1 e 2, todos do Código Civil) (sublinhado nosso).

Por outro lado, para que se possa concluir que estamos perante a celebração sucessiva de contratos a termo incerto, então o primeiro deles teria que ter cessado à data do início da vigência do segundo, isto é, a 2.09.2011. Ora, pese embora o alegado pela ré no artigo 18º da contestação no sentido de que o primeiro contrato teve a duração de 44 dias, tendo cessado na apontada data de 2.09.2011, o certo é que da documentação junta aos



## **Tribunal do Trabalho de Braga**

**1º Juízo**

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

autos - vide fls. 22 -, nada resulta no sentido de ter a ré comunicado ao autor a cessação do mesmo, por caducidade, em obediência ao disposto nos artigos 343º, al. a) e 345º, n.º 1, ambos do CT, por referência a tal data. Aliás, o que resulta dos documentos juntos a fls. 22 e 23 (vide pontos 11 e 12 da fundamentação de facto), é que a comunicação de caducidade se reporta a um só contrato, o celebrado a 18.07.2012, com início de vigência a 20.07.2011, sendo ainda que os montantes pagos a título de compensação pela caducidade do contrato e de falta de aviso prévio se reporta apenas a um só contrato, com duração temporal superior a 6 meses e inferior a 2 anos.

Chegados aqui, resta-nos apreciar uma outra questão.

Da fundamentação de facto supra elencada temos que: "Através da carta datada de 03.09.2012, junta aos autos a fls. 22, cujo teor damos aqui por integralmente reproduzido, a ré comunicou ao autor a caducidade de tal contrato de trabalho, com efeitos a partir de 06.09.2012." E qual o alcance de tal factualidade? Traduzindo-se o despedimento promovido pela entidade empregadora, numa declaração negocial, que produz efeitos logo que é recebida pelo destinatário (artigo 224º, n.º 1 do Código civil) -, por isso, irrevogável (artigo 224º, n.º 1 do CC) -, podendo o desígnio de fazer extinguir o contrato ser levado ao conhecimento do trabalhador, quer através de palavras, escritas ou transmitidas por qualquer outro meio de expressão da vontade, quer através de actos equivalentes, que, com toda a probabilidade revelem, clara e inequivocamente, a vontade de despedir (artigo 217º do C. Civil) e, como tal, sejam entendidos pelo trabalhador, segundo o critério definido no artigo 236º do referido Código -, não poderemos deixar de entender o envio ao autor da apontada missiva, como uma exteriorização da vontade de cessação da relação laboral. Daqui resulta então que a ré fez cessar unilateralmente o contrato de trabalho celebrado com o autor, verificando-se a cessação do vínculo, pelo apontado despedimento, a 06.09.2012.

E tal despedimento é lícito? De harmonia com o artigo 381º, al. c) do CT, para que um despedimento possa ser considerado lícito é necessário que seja precedido do respectivo procedimento, no qual a entidade empregadora invoque os factos integradores dos fundamentos justificativos de tal despedimento, entre eles os elencados no n.º 2 do artigo



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga  
Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

351º do CT - no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador. Dos factos provados, resulta que tal procedimento não teve lugar, *sendo assim ilícito o despedimento*.

Aqui chegados, *quais os direitos que advêm para o autor por ter sido alvo de tal despedimento?*

De acordo com o artigo 389º, n.º 1 do CT, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado: a) a indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais causados; b) a reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Já de acordo com o disposto no artigo 390º, n.º 1 e n.º 2 do CT, o autor tem direito às importâncias correspondentes ao *valor das retribuições que deixou de auferir* desde a data do despedimento (06.09.2012) até à data do trânsito em julgado da presente sentença, deduzida nos montantes das retribuições respeitantes ao período decorrido desde essa mesma data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção (a qual deu entrada em juízo a 18.03.2013).

Considerando que à data da cessação da relação laboral auferia o autor 583,63 € de retribuição base, acrescido de 169,52 € a título de horas nocturnas, tem direito a receber os salários - num montante mensal de 753,15 € - devidos desde 18.02.2013 até ao trânsito da presente sentença, **salários esses que se computam, nesta data** (29.01.2014, num total de 11 meses e 11 dias), **em 8.566,80 €**, a que acresce o montante devido a título de férias (vencidas a 01.01.2014), respectivo subsídio e subsídio de natal (vencido a 15.12.2013).

A estas quantias deverá ser descontado o montante já pago pela ré a título de férias e proporcionais de férias e de subsídios de férias e de natal discriminados na fundamentação de facto, sob pena de se reconhecer ao autor o direito ao *enriquecimento sem causa*.

**B.2.** Assiste ainda ao autor o direito a ser reintegrado ou ainda indemnizado por todos os danos sofridos, caso venha a optar pela indemnização em substituição da sua



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

reintegração) - vide artigo 389º, n.º 1, al. b) do CT -, indemnização essa fixada nos termos previstos pelos n.º 1, 2 e 3 do artigo 391º do CT, ou seja, fixada entre 15 e 45 dias de retribuição e diuturnidades, por cada ano completo ou fracção de antiguidade (atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude), sendo certo que tal indemnização não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

Considerando a factualidade dada como provada, a antiguidade do autor conta-se a partir da apontada data de 20.07.2011. Com efeito, só nesta data o autor celebrou com a aqui ré o contrato de trabalho referido no ponto 5. da fundamentação de facto, tendo o mesmo como fundamento para o termo nele aposto fundamento diverso daquele que se mostra ínsito no contrato que celebrou com a empresa de trabalho temporário "Kelly, L.da (vide fls. 14 e 15). Ora, impedindo apenas a lei a celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo para o exercício das mesmas funções e satisfação das mesmas necessidades, não se verificando este último requisito não podemos, sem mais, concluir pela aplicação da disciplina prevista no artigo 143º e 148º, ambos do CT.

Tendo então em conta que o autor foi admitido ao serviço da ré a 20.07.2011 e que na presente data - 29.01.2014 - conta já com menos de 3 anos de antiguidade, mais precisamente com 2 anos, 6 meses e 9 dias, é então esta a antiguidade a considerar para efeitos de reintegração ou de fixação da indemnização em substituição da reintegração pela qual venha o autor a optar.

Para o efeito, e porque até ao encerramento da audiência de discussão e julgamento poderia o autor declarar a sua opção, e não se realizando já tal audiência em virtude do conhecimento do mérito da causa que desde já se faz, **notifique-o para, em 10 dias, declarar se opta pela indemnização em substituição da reintegração, com a expressa advertência de que nada dizendo será decidido em conformidade com a regra geral de determinar a sua reintegração sem prejuízo da sua antiguidade (nos termos e moldes agora definidos) e categoria profissional (esta, à data da cessação do contrato, sem prejuízo de qualquer progressão na carreira por decorrência automática do tempo que se haja verificado entre a data de 06.09.2012 e a do trânsito em julgado da presente sentença).**



## Tribunal do Trabalho de Braga

1º Juízo

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga

Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

### Sanção Pecuniária compulsória

Peticona o autor, por fim, a condenação da ré no pagamento de sanção pecuniária compulsória, à razão diária de 500,00 € por cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe forem impostas pela sentença que vier a ser proferida e a partir da data em que a mesma puder ser executada.

De harmonia com o artigo 829º-A do Código Civil, quando o credor o requerer, o tribunal deve condenar o devedor ao pagamento de uma quantia pecuniária por cada dia de atraso no cumprimento de obrigação de prestação de facto infungível, positivo ou negativo, ou ainda quando for judicialmente determinado o pagamento de quantia em dinheiro corrente, devendo tal montante ser fixado de acordo com critérios de razoabilidade. A sanção pecuniária compulsória é, como afirma Prof. Pinto Monteiro, in "Revista da Ordem dos Advogados, n.º 46, pág. 763, um meio de coerção destinado a assegurar, simultaneamente, o cumprimento das obrigações e o prestígio da justiça, surgindo assim como uma ameaça para o devedor, ordenada pelo juiz, para a hipótese de ele não obedecer à obrigação principal. Nas palavras do Prof. Calvão da Silva, in "Cumprimento e sanção pecuniária compulsória", pág. 395 e ss., é uma medida que só pode ser imposta e só é devida se o cumprimento a que constrange ainda for possível e na medida em que for possível, não sendo configurada como uma medida executiva, sendo que o pagamento desta sanção pelo devedor não o liberta da obrigação principal a cuja realização compele. O seu fim não é o de indemnizar o credor, mas o de triunfar da resistência daquele, da sua oposição, da sua indiferença ou desleixo para com o cumprimento.

Desta feita, a sanção só é devida se o devedor adstringido, embora podendo, não cumpre a obrigação principal e no cumprimento da qual foi condenado, cabendo ainda frisar que a impossibilidade do cumprimento não tem que resultar necessariamente de causa não imputável ao devedor (Prof. Calvão da Silva, in ob. cit., págs. 438 e 440). Neste seguimento, temos o Ac. do STJ de 23.01.2002, in CJSTJ, III, pág. 41, no qual se decidiu que só uma obrigação que, tendo sido judicialmente reconhecida, esteja em condições de ser logo cumprida pelo devedor, é que pode determinar a incidência desta sanção. Com a mesma orientação decidiu o Ac. Rel. Évora, de 31.08.2012, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), ao perfilhar o entendimento de que a sanção pecuniária compulsória só pode ser estabelecida quando possa ser de imediato cumprida a obrigação principal, pois pela sua natureza de "pressão" não pode ficar sujeita a condições que não estejam logo



**Tribunal do Trabalho de Braga**

**1º Juízo**

Rua Gonçalo Pereira - 4700-032 Braga  
Telef: 253081280 Fax: 253081309 Mail: braga.tt@tribunais.org.pt

Proc.Nº 324/13.7TTBRG

verificadas e alheias ao devedor.

Quer isto dizer que, *verificado o trânsito em julgado da presente sentença, e não procedendo a ré ao pagamento ao autor das quantias vindas de fixar a título de retribuições intercalares, reintegração ou indemnização em substituição da reintegração devida pelo despedimento ilícito, montantes estes descontados do montante que já recebeu da ré aquando da comunicação (ilícita) da caducidade do contrato, terá que pagar ao autor e ao Estado, em partes iguais, o montante que infra se determinará por cada dia de atraso no cumprimento efectivo de tais pagamentos/reintegração (eventual), a título de sanção pecuniária compulsória, pois que na presente data não se verificam quaisquer condições de que esteja dependente tal cumprimento da obrigação de pagamento na presente sentença fixado.*

Considerando então o que dito ficou, ao abrigo do artigo 829º-A n.º 2 do Código Civil, fixa-se em 200,00 € (cem euros) o montante diário da sanção pecuniária compulsória a cumprir pela ré, perante cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe são impostas pela presente sentença e supra discriminadas, sanção esta devida a partir do dia seguinte ao do trânsito em julgado da presente sentença.

\*

*Por ora não se proceda à elaboração do item "Decisão" atendendo à notificação ao autor supra ordenada.*

\*

*Sem efeito o julgamento agendado.*

*Desconvoque.*

Notifique.

Braga, 29.01.2014