



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 195/13.3TTBRG

1671578

CONCLUSÃO - 13-01-2014

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

=CLS=

I- Relatório

Nuno César Bastos de Freitas, residente na Rua Manuel Martins, lote H, n.º 3, freguesia de Lomar, 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 se declare nulo, por não obedecer às exigências legais, o termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré, e conseqüentemente se declare o mesmo sem termo; se declare ilícito o despedimento do autor e conseqüentemente se condene a ré a reintegrar o autor ou a indemniza-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 5.01.2006 foi admitido ao serviço da sociedade "Randstad - Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.da", por contrato de trabalho a termo incerto para trabalhar, como trabalhou até ao dia 10.04.2006 nas instalações da ré, exercendo as funções correspondentes à categoria de operador especializado, mediante retribuição base mensal de 449,00 €, cumprindo horário de trabalho em laboração contínua por turnos rotativos. Em 05.05.2006 celebrou novo contrato de trabalho com a "Randstad", o qual vigorou até 19.11.2006, para exercer as mesmas funções nas instalações da ré, mediante a mesma retribuição base mensal e em cumprimento do mesmo horário de trabalho. Com efeitos a partir de 20.11.2006 a ré celebrou com o autor o contrato de trabalho



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 195/13.3TTBRG

junto aos autos a fls. 5, a termo certo, para desempenhar sob as suas ordens, direção e fiscalização as funções correspondentes à categoria de operador especializado, com horário de trabalho em turnos rotativos, mediante retribuição base mensal de 627,00 €, acrescida de 156,75 € a título de subsídio de turno e 36,87 € a título de comparticipação da Cl.ª 3ª do CCT2006. Através de carta datada de 06.09.2012 a ré comunicou ao autor a cessação de tal contrato de trabalho, com efeitos a partir de 08.09.2012. Uma vez que o termo aposto 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 a celebração pela ré dos contratos de trabalho referidos foram para o exercício das mesmas funções do autor e para a satisfação das mesmas necessidades da ré, o que implica a conversão automática da relação jurídica entre ambos num contrato sem termo, com início em 05.01.2006.

Juntou documentos e arrolou testemunhas.

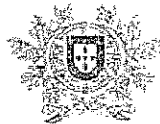
Designada data para realização de Audiência de Partes, teve a mesma lugar, não tendo sido possível alcançar acordo - vide Ata de fls. 33.

A ré apresentou a sua contestação (vide fls. 34 e ss.) alegando em síntese que a situação de facto objecto dos autos se subsume ao regime jurídico previsto no CT de 2003, e já não atual CT, mormente ao regime previsto no artigo 143º do CT. Por outro lado, o contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré é válido, pois que cumpre todos os requisitos legais, pois que do mesmo constam os factos que fundamentaram o termo aposto ao mesmo. Por fim alega ter pago ao autor a compensação correspondente à caducidade do referido contrato a termo incerto.

Juntou documentos e arrolou testemunhas.

Veio o autor apresentar resposta (vide fls. 100 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.



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 195/13.3TTBRG

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 se tornam 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

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.
3. Em 05.01.2006 o autor foi admitido ao serviço da "Randstad - empresa de trabalho temporário, Unipessoal, L.da2, 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 449,00 €, cumprindo horário de trabalho em laboração contínua, por turnos rotativos, sendo o primeiro turno das 00:00 h às 06:00 h e o segundo das 06:00 h às 16:00 h e o terceiro das 16:00 h às 00:00 h, se 2ª a 6ª feira.
4. Por virtude do contrato referido em 3., o autor esteve ininterruptamente a prestar serviço nas instalações fabris da ré, até ao dia 10.04.2006, data em que a "Randstad" comunicou ao autor a cessação do contrato de trabalho referido em 3.
5. Em 05.05.2006 o autor celebrou novo contrato de trabalho a termo incerto com a "Randstad", para exercer as mesmas funções nas instalações da ré, mediante a mesma retribuição base mensal e em cumprimento do mesmo horário de trabalho.
6. O contrato referido em 5. vigorou até 19.11.2006, data em que a "Randstad" comunicou a cessação do contrato de trabalho.



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 195/13.3TTBRG

7. A 17.11.2006, e com efeitos a partir de 20.11.2006, a ré celebrou com o autor o contrato de trabalho a termo incerto, junto aos autos a fls. 5 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 horário de trabalho em turnos rotativos, mediante retribuição base mensal de 627,00 €, acrescida de 156,75 € a título de subsídio de turno e 36,87 € a título de comparticipação da Cl.ª 3ª do CCT2006.
8. Consta do contrato referido em 7. a seguinte Cláusula: "1ª O presente contrato entra em vigor no dia 20.11.2009 e é celebrado ao abrigo do artigo 143º, al. f) da lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo por objectivo fazer face ao processo de transferência de produtos (placas MP3/DAB/Placas Navegação de Hildesheim para Braga."
9. Através da carta datada de 06.09.2012, junta aos autos a fls. 21, cujo teor damos aqui por integralmente reproduzido, a ré comunicou ao autor a caducidade de tal contrato de trabalho, com efeitos a partir de 08.09.2012.
10. Aquando da cessação do contrato, a ré pagou ao autor, entre outros, os seguintes montantes:
 - 4.025,99 € a título de compensação pela caducidade do contrato.
 - 1.961,24 € a título de compensação pela falta de aviso prévio.
 - 714,46 € a título de proporcionais de férias.
 - 714,46 € a título de proporcionais de subsídio de férias;
 - 673,48 € a título de proporcionais de subsídio de férias;
 - 1071,80 € a título de férias não gozadas.

Motivação do Tribunal

Acordo das partes manifestado nos articulados.

Documentos juntos aos autos, mormente os de fls. 14 a 18 (contratos de trabalho celebrados entre o autor e a sociedade "Radstad") fls. 19 e ss. 8 contrato de trabalho celebrado entre o autor a e aqui ré), fls.21 (comunicação da ré dirigida ao autor a 06.09.2012 para efeitos de cessação do contrato de trabalho), documento de fls. 50 (extracto de processamento salarial efectuado pela ré, referente ao autor e por este não impugnado).



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 195/13.3TTBRG

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 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 - 20.11.2006 -, isto é, o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (vide artigo 7º, n.º 1 da citada Lei)

O contrato a termo é um negócio formal, pois que exige a observância de forma escrita (cfr. artigo 103º, n.º 1, al. c) do CT), devendo ainda o documento respectivo conter um conjunto preciso de indicações (artigo 131º, n.º 1), entre as quais a do "motivo justificativo" do termo estipulado (artigo 131º, n.º 1, al. e) do mesmo diploma legal).

Preceitua o artigo 129º do CT: "1. O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades", 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 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



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 195/13.3TTBRG

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 129º. Se a situação concreta não preencher nenhuma das hipóteses enumeradas no artigo 129º, 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, a consequência é a mesma: tem-se por inválida a estipulação do termo, o vínculo é considerado de duração indeterminada (cfr. artigo 131º, n.º 4 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 129º do CT estabelece. Assim, não basta, por exemplo, invocar a “substituição temporária de um trabalhador”, é necessário identificar esses 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 absolutamente necessária para que o trabalhador tenha conhecimento das circunstâncias em que contratou e, sendo caso disso, o tribunal possa sindicar 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 *admittiu 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*



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 195/13.3TTBRG

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 - artigo 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 expresso -art.º 238º do Cód. Civil.”

Ora, procedendo a uma leitura atenta das cláusulas insertas no contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré, mormente a insita na cláusula 1ª, parece-nos, que dela não resulta fundamentação bastante para satisfazer as exigências legais em termos formais. Na verdade, estipular que “*1ª O presente contrato entra em vigor no dia 20.11.2009 e é celebrado ao abrigo do artigo 143º, al. f) da lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo por objectivo fazer face ao processo de transferência de produtos (placas MP3/DAB/Placas Navegação de Hildesheim para Braga*”, sem nada mais concretizar, prescindindo de qualquer elenco factual quanto á baliza temporal, desde logo quanto á data de incio da verificação de tal processo e á data previsível de terminus do mesmo, em que tal “transferência de produtos” se traduz, não fica devidamente concretizado o fundamento para a contratação a termo, ao contrário do que vem defendido pela ré na contestação apresentada. Temos então que o termo aposto no contrato não é válido.

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 insita no artigo 131º, n.º 4 do CT para a inobservância da *forma* e do *conteúdo obrigatório* de tais contratos.

Chegados aqui, resta-nos apreciar uma outra questão.

Da fundamentação de facto supra elencada temos que: “Através da carta datada de 06.09.2012, junta aos autos a fls. 21, cujo teor damos aqui por integralmente reproduzido, a ré comunicou ao autor a caducidade de tal contrato de trabalho, com efeitos a partir de 08.09.2012.” 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



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 195/13.3TTBRG

(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 08.09.2012.

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 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 (agora já do aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.2009 - cfr. o já citado artigo 7º, n.º 1) 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 (08.09.2012) 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 14.02.2013).

Considerando que à data da cessação da relação laboral auferia o autor 627,00 € de



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 195/13.3TTBRG

retribuição base, acrescido de 156,75 € a título de subsídio de turno e 36,87 € a título de comparticipação da Cl.ª 3ª do CCT2006, tem direito a receber os salários - num montante mensal de 820,62 € - devidos desde 14.01.2013 até ao trânsito da presente sentença, **salários esses que se computam, nesta data (24.01.2014, num total de 1 ano e 10 dias), em 10.120,98 €, a que acresce o montante devido a título de férias (vencidas a 01.01.2013), respectivo subsídio e subsídio de natal (vencido a 15.12.2012).**

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 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 e o regime legal vigente à data da celebração do contrato de trabalho com a ré a 20.11.2007 - CT de 2003 -, a antiguidade do autor conta-se tão somente a partir da apontada data de 20.11.2006. Com efeito, só nesta data o autor celebrou com a aqui ré o contrato de trabalho a termo incerto referido no ponto 7. da fundamentação de facto, tendo sido os demais contratos de trabalho celebrados com outra pessoa colectiva, entidade empregadora, que não a aqui ré. Subscrevemos, para este efeito, as considerações tecidas pela ré na sua contestação, nos artigos 3º e 4º da contestação, os quais, com autorização do seu autor que desde já solicitamos, deixamos aqui reproduzidas.

Tendo em conta que o autor foi admitido ao serviço da ré a 20.11.2006 e que na presente data - 24.01.2013 - conta já com **7 anos, 2 meses e 24 dias de antiguidade**, é então esta a antiguidade a considerar para efeitos de reintegração ou de fixação da indemnização



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 195/13.3TTBRG

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 08.09.2012 e a do trânsito em julgado da presente sentença).

*

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 compete. O seu fim não é o de indemnizar o credor, mas o de triunfar 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 195/13.3TTBRG

resistência daquele, da sua oposição, da sua indiferença ou desleixo para com o cumprimento.

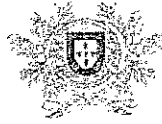
Desta feita, a sanção só é devida se o devedor adstringido, embora podendo, não cumpre a obrigação principal e no cumprimento da qual foi condenado, cabendo ainda frisar que a impossibilidade do cumprimento não tem que resultar necessariamente de causa não imputável ao devedor (Prof. Calvão da Silva, 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, 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 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



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 195/13.3TTBRG

autor supra ordenada: 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 08.09.2012 e a do trânsito em julgado da presente sentença).

*

Sem efeito o julgamento agendado.

Desconvoque.

Notifique.

Braga, 24.01.2014