

**Tribunal da Relação do Porto**  
**Processo nº 3/12.2TTMTS.P1**

**Relator:** ANTÓNIO JOSÉ RAMOS

**Sessão:** 06 Maio 2013

**Número:** RP201305063/12.2TTMTS.P1

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO.

**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO.

**CONTRATO DE TRABALHO**

**TERMO INCERTO**

**CADUCIDADE**

## Sumário

I - O contrato de trabalho a termo incerto não se extingue com a simples ocorrência do evento que determinou a sua celebração.

II - O contratos de trabalho a termo incerto só terminam quando o termo (evento) se verificar mas a sua extinção não é automática, tornando-se ainda necessário que o trabalhador se não mantenha ao serviço do empregador para além do prazo previsto no artigo 389º, sendo que a ausência de aviso prévio ou a falta de comunicação da cessação do contrato, por iniciativa do empregador, determina tão só a obrigação por parte deste de pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta (artigo 345º, nº 3 do CT/ 2009).

III - Tendo a entidade empregadora comunicado ao trabalhador que o seu contrato caducaria decorrido o prazo de 60 dias após a recepção da mesma pelo facto de o trabalhador substituído regressar e tendo-se concluído que tal motivo não correspondia á verdade tal comunicação equivale a um despedimento ilícito, com as consequências advenientes do artigo 393º do CT/2009.

IV - No entanto, tendo o trabalhador substituído sido reformado por invalidez anteriormente aos efeitos de tal comunicação de caducidade, o contrato de trabalho a termo incerto extinguiu-se por efeito da caducidade do contrato de trabalho do trabalhador entretanto reformado.

## Texto Integral

**Recurso de Apelação: nº 3/12.2TTMTS.P1 - REG. Nº 274**

**Relator:** ANTÓNIO JOSÉ ASCENSÃO RAMOS  
**1º Adjunto:** DES. EDUARDO PETERSEN SILVA  
**2º Adjunto:** DES. JOÃO DIOGO RODRIGUES  
**Recorrente:** B.....  
**Recorrida:** C....., S.A.

**Acordam os Juízes que compõem a Secção Social do Tribunal da  
Relação do Porto:**

◇◇

◇◇

◇◇

## **I - RELATÓRIO**

### **1.**

**B.....**, residente na Rua ...., nº ...., Vila do Conde, intentou no Tribunal do Trabalho de Matosinhos, a presente acção emergente de contrato individual de trabalho, com processo comum contra, **C....., S.A.**, com sede na Rua do ...., nº ...., Porto, pedindo que a acção seja julgada procedente, por provada e, em consequência, a Ré condenada:

- A.** Reconhecer o A. como contratado sem termo desde a data da sua admissão;
- B.** Reconhecer a ilicitude do despedimento de que o A. foi vítima;
- C.** Pagar ao A. todas as prestações pecuniárias que ele deixar de auferir desde a data do despedimento, até à data do trânsito em julgado da decisão a proferir nos autos;
- D.** Readmitir o A. no seu posto e local de trabalho, *ou se este assim optar*,
- E.** Pagar-lhe a indemnização por antiguidade no valor de **2.440,00 €**;
- F.** Pagar ao A. juros de mora, à taxa legal, desde a data da cessação do contrato de trabalho.

Para o efeito, alegou, em síntese, que foi admitido ao serviço da ré por contrato de trabalho a termo incerto celebrado em 21 de Abril de 2008, sendo classificado como operador de armazém, mediante retribuição mensal, tendo sido convencionado que o contrato duraria pelo tempo em que o colaborador D..... estivesse na situação de baixa e que apesar dessa justificação o autor foi exercer funções próprias, ocupando um posto de trabalho permanente, não correspondendo á verdade a justificação constante do contrato, pelo que o contrato deverá ser considerado como sendo sem termo.

Mais alegou que em 4/11/2010 recebeu a comunicação da ré de que o contrato de trabalho cessaria daí a 60 dias, por se verificar o regresso do referido trabalhador D....., o que não correspondia a verdade já que tal trabalhador não regressou ao trabalho, tendo passado á situação de reforma em Outubro de

2010, como a ré sabia, sendo inválida a caducidade do contrato.

Conclui que não tendo a ré permitido que reocupasse o seu posto de trabalho desde o dia 03/01/2011, foi ilicitamente despedido.

◇◇

## 2.

Realizada a Audiência de Partes não foi possível alcançar qualquer acordo.

◇◇

## 3.

A Ré **contestou**, pugnando pela veracidade do motivo invocado no contrato para a sua celebração a termo, já que o autor foi exercer as mesmas funções que o trabalhador D....., o qual esteve na situação de incapacidade para o trabalho desde 30/01/2008 a 15/10/2010. Alega ainda que apesar de o dito D..... não ter efectivamente regressado ao trabalho, deixou de apresentar justificativo da “baixa” a partir de 15 de Outubro, sendo legítimo prever que aquele regressaria ao trabalho, ignorando a ré nessa data a passagem do mesmo trabalhador à situação de reforma, sendo consequentemente legítima a comunicação ao autor da caducidade do contrato.

Para o caso da procedência da pretensão do autor, a ré alega que sempre serão devidas as prestações pecuniárias apenas a partir de 28 de Dezembro de 2011, atenta a data da entrada da acção em juízo, bem como deverão ser deduzidas as retribuições que desde aquela data o autor tenha auferido.

Por fim, alega que a ser devida ao autor indemnização pelo despedimento, sempre á mesma deverá ser deduzida a compensação que lhe foi paga pela caducidade do contrato no valor de € 1 822,15.

◇◇

## 4.

Proferiu-se **despacho saneador** tabelar, tendo-se dispensado a selecção da matéria de facto assente e controvertida.

◇◇

## 5.

Realizou-se a audiência de discussão e julgamento, com observância do formalismo legal.

◇◇

## 6.

O Tribunal *a quo* deu resposta à matéria de facto controvertida, não tendo sido apresentada qualquer reclamação (vide fls. 97 a 104).

◇◇

## 7.

Foi proferida **sentença**, cuja parte decisória tem o seguinte conteúdo:

«Por todo o exposto julgo a acção totalmente improcedente e em consequência

decido absolver a ré dos pedidos contra ela formulados.

Custas pelo autor, sem prejuízo do apoio judiciário com que litiga.

\*

Valor da causa: € 2 440,00 (dois mil quatrocentos e quarenta euros).

\*

Registe e notifique».

◇◇

## **8.**

Inconformado com esta decisão dela recorre o **Autor**, pedindo a revogação da sentença recorrida, substituindo-a por decisão que declare ilícito o despedimento do apelante, e condene a apelada a reintegrar o apelante no seu posto e local de trabalho, e a pagar-lhe todas as prestações pecuniárias que ele deixar de auferir, desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão a proferir nos autos, tendo formulado as seguintes conclusões:

**1.ª** O contrato de trabalho celebrado entre o apelante e apelada sempre terá de ser considerado sem termo, já que a estipulação do termo incerto nele constante teve por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

**2.ª** Ademais, o apelante foi ocupar um posto de trabalho e executar funções, ambos de carácter permanente, e necessárias ao normal desenvolvimento da actividade da apelada.

**3.ª** A apelada não instaurou prévio procedimento disciplinar ao apelante, com vista ao seu despedimento com justa causa.

*Sem prescindir,*

**4.ª** O fundamento invocado pela apelada na comunicação da pretensa caducidade do contrato de trabalho da apelante era, como aquela bem sabia, manifestamente falso.

**5.ª** Por tal razão, a cessação do contrato de trabalho do apelante sempre terá de ser considerada ilícita.

**6.ª** Carece que qualquer fundamento a conclusão formulada na sentença recorrida, quando considera que o termo do contrato do apelante sempre teria de se considerar verificado com a cessação do contrato de trabalho do trabalhador D....., em virtude da sua reforma.

**7.ª** Sendo ilícito o despedimento do apelante, a apelada sempre terá de ser condenada a reintegrá-lo no seu posto e local de trabalho, e a pagar-lhe todas as prestações pecuniárias que ele deixar de auferir, desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão a proferir nos autos.

**8.ª** Impõe-se, por isso, a revogação integral da sentença proferida nos autos, e

a sua substituição por decisão que declare ilícito o despedimento do apelante, e condene a apelada a reintegrar o apelante no seu posto e local de trabalho, e a pagar-lhe todas as prestações pecuniárias que ele deixar de auferir, desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão a proferir nos autos.

**9.ª** A sentença recorrida violou o disposto na alínea a), do n.º 1, do art.º 147.º; e o disposto nos artigos 351.º a 357.º; 381.º e 389.º, todos do Código do Trabalho.

◇◇

**9.**

A **Ré** apresentou **contra-alegações**, defendendo a manutenção da sentença recorrida, uma vez que o contrato de trabalho foi celebrado validamente como a termo incerto; sua cessação, por caducidade, operada por iniciativa da recorrente, deu cumprimento ao disposto no art.º 345.º do CT., tendo a M.ª Juíza “a quo” aplicado correctamente as pertinentes disposições legais, não tendo violado as normas apontadas pelo recorrente na 9ª conclusão das suas alegações.

◇◇

**10.**

O Ex.º Sr. Procurador-Geral Adjunto deu o seu parecer no sentido da improcedência do recurso.

◇◇

**11.**

A Recorrida respondeu ao douto parecer declarando que nada tem a opor-lhe.

◇◇

**12.**

Colhidos os vistos legais foi o processo submetido à conferência para julgamento.

◇◇

◇◇

◇◇

## **II - QUESTÕES A DECIDIR**

Como é sabido o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões do recorrente, nos termos do disposto nos artigos 684º, nº 3, e 685º-A, nº 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do disposto nos artigos 1º, nº 2, al. a), e 87º do Código de Processo do Trabalho, não sendo lícito ao tribunal *ad quem* conhecer de matérias nelas não incluídas, salvo as de conhecimento oficioso (artigo 660º, nº 2). Assim, dentro desse âmbito, deve o tribunal resolver todas as questões que as partes submetam à sua apreciação,

exceptuadas as que venham a ficar prejudicadas pela solução entretanto dada a outras (artigo 660.º, n.º 2, do CPC), com a ressalva de que o dever de resolver todas as questões suscitadas pelas partes, não se confunde, nem compreende, o dever de responder a todos os “argumentos, motivos ou razões jurídicas invocadas pelas partes”, os quais, independentemente da sua respeitabilidade, nenhum vínculo comportam para o tribunal, como resulta do disposto no artigo 664.º do Código de Processo Civil[1].

De modo que, tendo em conta os princípios antes enunciados e o teor das conclusões formuladas pelo apelante, os fundamentos opostos à sentença recorrida as **questões a decidir são as seguintes:**

A) - A ESTIPULAÇÃO DO TERMO INCERTO APOSTA NO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO TEVE POR FIM ILUDIR AS DISPOSIÇÕES QUE REGULAM O CONTRATO SEM TERMO.

B) - O APELANTE FOI OCUPAR UM POSTO DE TRABALHO E EXECUTAR FUNÇÕES, AMBOS DE CARÁCTER PERMANENTE, E NECESSÁRIAS AO NORMAL DESENVOLVIMENTO DA ACTIVIDADE DA APELADA.

C) - A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO LEVADA A CABO PELA RÉ É ILÍCITA.

◇◇

◇◇

◇◇

### **III - FUNDAMENTOS**

#### **1.**

#### **SÃO OS SEGUINTE OS FACTOS QUE A SENTENÇA RECORRIDA DEU COMO PROVADOS:**

1) O autor foi admitido ao serviço da ré, uma sociedade comercial que se dedica à produção e comercialização de produtos lácteos, por força de um contrato de trabalho a termo incerto, celebrado e com início em 21 de Abril de 2008, nos termos do documento de fls. 13/14, cujo teor se reproduz.

2) O autor foi admitido com funções de apoio e/ou execução de tarefas directamente ou indirectamente relacionadas com a recepção, conferência, arrumação, carga, descarga e movimentação de produtos de armazém, mediante a retribuição mensal ilíquida de € 550,00, estando classificado pela ré como operador de armazém.

3) Ultimamente o autor auferia a retribuição base mensal de € 610,00, acrescida de um subsídio de turno, no valor mensal de € 91,50 e de um subsídio de risco de frio, no valor mensal de € 74,82.

4) Como motivo justificativo da celebração do contrato a termo incerto foi declarado o seguinte na cláusula quarta: “O presente contrato tem início em 21/04/2008 e durará pelo tempo em que o colaborador D..... estiver na

situação de Baixa Médica”.

5) Com data de 02/11/2010 a ré enviou ao autor a comunicação de fls. 15, informando-o de que “Como se recordará foi admitido ao serviço da C....., S.A., com contrato de trabalho a termo incerto, para substituir o colaborador D....., em situação de Baixa Médica. Verificando-se o regresso deste colaborador, servimo-nos da presente para, em conformidade com o disposto do nº 1 do art. 345º do C.T., a informar que o contrato de trabalho a termo incerto que celebramos em 21/04/2008, caducará decorridos 60 dias contados a partir do dia seguinte ao da recepção da presente”.

6) O autor recebeu aquela comunicação no dia 04/11/2010.

7) O trabalhador D..... não regressou ao serviço após 15/10/2010.

8) Desde o dia 03/01/2011 a ré não mais permitiu que o autor reocupasse o seu posto de trabalho.

9) O Sr. D..... foi admitido ao serviço da ré para, sob as ordens e direcção desta e com retribuição, lhe prestar trabalho, em Modivas, a partir de 3 de Junho de 2005, como operador de armazém.

10) Na plataforma logística de Modivas aquele D..... foi encarregado pela ré de recepcionar, conferir, arrumar, carregar, descarregar e movimentar produtos, de acordo com as rotinas estabelecidas.

11) No dia 29 de Janeiro de 2008, o referido D..... apresentou nos serviços de pessoal da fábrica de Modivas, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, emitido nesse dia, pela médica Sr.ª Dr.ª E....., em serviço na Extensão de Saúde USF Santa Clara, no qual se certificava que aquele se encontrava incapacitado para a sua actividade profissional, por doença natural, no período de 30 de Janeiro a 28 de Fevereiro de 2008.

12) Documento subscrito pela mesma médica, na mesma extensão de saúde, emitido em 27 de Fevereiro de 2008, certificava que o Sr. D..... continuaria incapacitado, no período de 29 de Fevereiro a 29 de Março de 2008.

13) Novo documento, subscrito nas mesmas condições, emitido em 31 de Março de 2008, certificava que o Sr. D..... continuaria incapacitado, no período de 30 de Março a 28 de Abril de 2008.

14) Ao celebrar o contrato referido em 1) foi explicado ao autor que se tratava de substituir o Sr. D....., que estava de baixa por doença.

15) A partir da data da sua admissão o autor foi encarregado de tarefas de recepção, conferência, carga e descarga, preparação de encomendas de clientes e contentores e de arrumação, usando para tal os mesmos ou idênticos equipamentos que eram usados pelo Sr. D.....

16) O autor recebia ordens dos mesmos superiores hierárquicos que o Sr. D.....

17) O Sr. D..... apresentou, ininterruptamente e com uma periodicidade de 30 dias, certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, emanados da mesma extensão de saúde e subscritos pela mesma médica desde 30 de Janeiro de 2008 a 15 de Outubro de 2010.

18) A partir de 15 de Outubro de 2010 o Sr. D..... deixou de apresentar certificado de incapacidade.

19) Quando, em 3 de Janeiro de 2011, cessou a relação contratual a ré pagou ao autor a título de compensação pela caducidade do contrato de trabalho a quantia de € 1 822,15.

20) Após a cessação do contrato de trabalho referido em 1) o autor passou a receber subsídio de desemprego, encontrando-se actualmente desempregado.

◇◇

Porque se encontra alegado e se mostra provado por documento (documento junto a folhas 74) adita-se à matéria de facto o seguinte ponto:

21) A Segurança Social comunicou ao trabalhador D..... em 16.11.2010 que lhe foi deferido o requerimento de pensão por si apresentado passando a partir do dia 11.10.2010 a receber uma pensão por invalidez relativa.

◇◇

**2.**

## **DO MÉRITO DO RECURSO.**

**2.1.**

Começamos por determinar qual o **regime jurídico aplicável** ao caso que nos foi trazido por este recurso.

Em causa está um contrato de trabalho a termo incerto o qual teve o seu início em 21 de Abril de 2008 e fim em 02 de Janeiro de 2011, tendo a respectiva comunicação de cessação do contrato sido recepcionado pelo trabalhador em 04.11.2010.

Neste recurso debatem duas questões essenciais:

A primeira tem a ver com a validade da estipulação do termo aposta no contrato de trabalho, isto é com a sua constituição e, a segunda, com a cessação desse mesmo contrato e as respectivas consequências daí advenientes.

Assim, no que concerne à primeira das questões devemos considerar o regime jurídico estabelecido pelo Código do Trabalho de 2003[2], face ao estatuído no artigo 7º, nº 1 da Lei nº 7/2009, de 12.02. No que toca à segunda questão terá de ser apreciada à luz do Código do Trabalho de 2009[3], atento o disposto no seu artigo 7º.

◇◇

**2.2.**

**Analisemos, então, as duas primeiras questões, uma vez que as**

## **mesmas estão interligadas.**

Está assente que as partes acordaram, por escrito, num trabalho a termo incerto, com o seu início em 21 de Abril de 2008. Também está assente que como motivo justificativo da celebração de tal contrato foi declarado o seguinte na cláusula quarta: “O presente contrato tem início em 21/04/2008 e durará pelo tempo em que o colaborador D..... estiver na situação de Baixa Médica”.

O artigo 143º do Código do Trabalho de 2003 estabelece na alínea a) que «Sem prejuízo do previsto no n.º 1 do artigo 129.º, só é admitido a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço».

Conforme se refere no Acórdão do STJ de 05.02.2009[4] da letra da norma resulta claramente que a contratação a termo incerto só é válida para substituição de trabalhador *ausente* ou de trabalhador que se encontre *temporariamente impedido* de prestar serviço, por qualquer motivo.

Mas a ausência significa a não presença do trabalhador na empresa, o que pode ocorrer por múltiplas razões, nomeadamente casos de férias, doença, licença de maternidade ou paternidade, cumprimento de serviço militar obrigatório e muitos outros casos se poderia citar.

Assim, trabalhador ausente ou temporariamente impedido de prestar serviço, nos termos e para efeitos da referida norma legal, deve entender-se aquele trabalhador que não pode prestar serviço à empresa e não alguém que por vontade da empresa continua a prestar serviço na mesma empresa, embora noutro local.

Por outro lado, a substituição desses trabalhadores pode ocorrer de forma directa ou indirecta, o que significa que é permitida a substituição *em cadeia* ou *em cascata*, permitindo-se a contratação a termo de um trabalhador que não vai substituir o trabalhador impedido, mas outro trabalhador da empresa que se encontre a substituir o trabalhador impedido, por exemplo, no âmbito de uma alteração funcional ou de jus variandi (\*)».

Secundando Luís Miguel Monteiro/Pedro Madeira de Brito[5], diremos que que a substituição do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, apenas se pode verificar nas situações em que o trabalhador substituído esteja temporariamente sem exercer as suas funções no período em que vigora o contrato do substituto e seja possível ou previsível o regresso daquele.

Mais referem aqueles autores que «a inclusão da expressão “trabalhador ausente” visa resolver a questão da natureza – naturalística ou também legal – do impedimento que justifica a contratação a termo. Fica agora claro que qualquer situação em que o trabalhador não possa assegurar a prestação de trabalho se encontra abrangida pela presente disposição, o que permite nela enquadrar, indubitavelmente, as situações de doença (quer se prolonguem por mais de um mês, caso em que o contrato de trabalho se suspende, quer seja inferior àquele período, dando origem a faltas justificadas) ou de acidente, de licença parental, de cumprimento de serviço militar obrigatório ou de gozo de férias».

Por outro lado, deveremos realçar que, é suficiente para satisfazer os requisitos de substituição, que as tarefas que o trabalhador contratado a termo incerto vai desempenhar, façam parte do conteúdo funcional da categoria profissional do trabalhador que foi substituir, não sendo, assim, necessário as que as tarefas desempenhadas por aquele sejam exactamente as mesmas concretas tarefas que este trabalhador vinha realizando.

No caso em apreço, como já salientamos, foi aposto como motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho incerto, que “O presente contrato tem início em 21/04/2008 e durará pelo tempo em que o colaborador D..... estiver na situação de Baixa Médica”, ou seja, ausência por doença.

O autor foi admitido, em 21 de Abril de 2008, com funções de apoio e/ou execução de tarefas directamente ou indirectamente relacionadas com a recepção, conferência, arrumação, carga, descarga e movimentação de produtos de armazém, estando classificado pela ré como operador de armazém.

Por sua vez, o trabalhador D..... foi admitido ao serviço da ré como operador de armazém e na plataforma logística de Modivas o mesmo foi encarregado pela ré de receber, conferir, arrumar, carregar, descarregar e movimentar produtos, de acordo com as rotinas estabelecidas.

A partir da data da sua admissão o autor foi encarregado de tarefas de recepção, conferência, carga e descarga, preparação de encomendas de clientes e contentores e de arrumação, usando para tal os mesmos ou idênticos equipamentos que eram usados pelo trabalhador D.....

O autor recebia ordens dos mesmos superiores hierárquicos que o trabalhador D.....

Também ficou provado que o trabalhador D..... apresentou, ininterruptamente e com uma periodicidade de 30 dias, certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, emanados da mesma extensão de saúde e subscritos pela mesma médica desde 30 de Janeiro de 2008 a 15 de Outubro

de 2010.

Sendo assim, e sem esquecer que, de acordo com o que dispõe a alínea e) do nº 1 do artigo 131º do Código do Trabalho de 2003, do contrato de trabalho a termo deve constar a indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo e que a prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador (artigo 130º, nº 1 do mesmo diploma legal), não existe razão ao recorrente ao alegar que a estipulação do termo incerto aposta no contrato de trabalho a termo incerto teve por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo e que foi ocupar um posto de trabalho e executar funções, ambos de carácter permanente, e necessárias ao normal desenvolvimento da actividade da apelada.

Na verdade, a Ré demonstrou a veracidade dos factos que estiveram na base da celebração do contrato a termo incerto e, como se diz na sentença recorrida, «ficou demonstrado por um lado, que o trabalhador D..... esteve na situação de incapacidade temporária para o trabalho desde 29/01/2008, tendo o autor sido admitido em 21/04/2008 e por outro lado ficou demonstrado que as funções que o autor foi exercer eram as mesmas, ou da mesma natureza que as funções até aí exercidas pelo dito D..... De facto o autor foi admitido com funções de apoio e/ou execução de tarefas directamente ou indirectamente relacionadas com a receção, conferência, arrumação, carga, descarga e movimentação de produtos de armazém, estando classificado pela ré como operador de armazém, e a partir da data da sua admissão o autor foi encarregado de tarefas de receção, conferência, carga e descarga, preparação de encomendas de clientes e contentores e de arrumação, usando para tal os mesmos ou idênticos equipamentos que eram usados pelo Sr. D..... Este, por sua vez, era operador de armazém e estava encarregado de rececionar, conferir, arrumar, carregar, descarregar e movimentar produtos, de acordo com as rotinas estabelecidas.

O motivo da contratação correspondeu, pois, à verdade e o contrato foi celebrado tendo por justificação uma das situações legalmente admissíveis para ser celebrado a termo».

Assim sendo, improcedem as duas primeiras questões objecto do presente recurso.



### **2.3.**

#### **DA ILICITUDE DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Alega o Recorrente que a cessação do contrato de trabalho levada a cabo pela

Ré é ilícita por duas ordens de razões:

- (i) o fundamento invocado pela apelada na comunicação da pretensa caducidade do contrato de trabalho da apelante era falso.
- (ii) da inexistência de fundamento para a conclusão extraída pela sentença recorrida, quando considera que o termo do contrato do apelante sempre teria de se considerar verificado com a cessação do contrato de trabalho do trabalhador D....., em virtude da sua reforma.

Sobre esta questão a sentença recorrida perfilhou entendimento contrário às aqui pretensões do Recorrente. Para o efeito exarou que «a ré comunicou ao autor a caducidade do contrato e fê-lo com a antecedência legal exigida de 60 dias.

Porém, invocou como motivo da cessação o regresso do trabalhador substituído, o que não correspondia, nem veio a corresponder à verdade. De facto, o trabalhador D....., deixou de apresentar certificados de incapacidade para o trabalho a partir de 15/10/2010, mas não regressou ao trabalho após essa data, pelo que não correspondeu à verdade que naquele momento da comunicação da caducidade se tivesse verificado ou fosse de prever a cessação do motivo da substituição, o que não se pode inferir da simples omissão de entrega de novo certificado de incapacidade. De resto, não se apurou sequer, se à data da comunicação a ré sabia ou não da passagem do trabalhador substituído à situação de reforma, que mais tarde veio a ser deferida.

Por isso, em nosso entender, a comunicação ao autor da caducidade do contrato, invocando a ré um motivo que não correspondia à verdade, no caso concreto, reconduz-se à cessação ilícita do contrato, com as consequências previstas pelo art. 393º do C.T. de 2009, ou seja, a reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, se o termo do contrato ocorresse depois do trânsito em julgado da decisão judicial e/ou o pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo incerto do contrato.

No caso dos autos, porém, o termo do contrato, sempre teria de se considerar verificado com a cessação do contrato do trabalhador D..... em virtude da sua reforma, o que sucedeu por decisão da Segurança Social, de 16/11/2010, ainda que com efeitos reportados a 11/10/2010, pelo que não é legalmente admissível a reintegração do autor.

Teria apenas o autor direito à indemnização correspondente às retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao termo do contrato, indemnização que o autor não peticiona, mas a que de qualquer maneira, no caso concreto, nunca poderia ter direito, já que o termo do contrato sempre

terá ocorrido em data anterior àquela em que produziu efeitos a comunicação».

Vejamos:

Segundo a alínea c) do nº 1 do artigo 147º, do Código do Trabalho de 2009, converte-se em contrato de trabalho sem termo o celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Já o artigo 345º dispõe no seu nº 1 que o contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo -se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

Sendo que, de acordo com o nº 3 do mesmo normativo legal, a não comunicação acima aludida tem como consequência que empregador tenha de pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

No caso em apreço, o aqui recorrente alegou que a Ré com data de 02/11/2010, mas por si recepcionada no dia 04/11/2, lhe enviou a comunicação de fls. 15, informando-o de que “Como se recordará foi admitido ao serviço da C....., S.A., com contrato de trabalho a termo incerto, para substituir o colaborador D....., em situação de Baixa Médica. Verificando-se o regresso deste colaborador, servimo-nos da presente para, em conformidade com o disposto do nº 1 do art. 345º do C.T., a informar que o contrato de trabalho a termo incerto que celebramos em 21/04/2008, caducará decorridos 60 dias contados a partir do dia seguinte ao da recepção da presente”.

No entanto, acrescenta o recorrente, o fundamento invocado para a caducidade do contrato de trabalho - regresso do trabalhador D..... ao serviço - é falso. E é falso, diz, porque o trabalhador D..... não regressou ao serviço e, como bem a Ré sabia, à data da comunicação que lhe fez, o aludido trabalhador passou à situação de reforma em Outubro de 2010.

A Ré, por sua vez, alegou que se é certo que o trabalhador D..... não regressou ao serviço como, a verdade é que este deixou de apresentar justificativo da “baixa”, por doença, a partir de 15 de Outubro de 2010, data em que terminou o período de incapacidade, afigurando-se-lhe, por isso, ser a todos os títulos legítimo prever que o tal trabalhador regressaria ao trabalho, tendo, por consequência, emitido, em 2 de Novembro de 2010, a aludida carta

comunicando a caducidade do contrato.

Dos normativos acima transcritos concluímos, secundando Jorge Leite[6], que “o contrato de trabalho a termo incerto se não extingue com a simples ocorrência do evento que determinou a sua celebração. Com efeito, a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto continua a depender, como sucedia na vigência da lei anterior, de uma dupla condição:

a) De um facto positivo - a ocorrência do evento de que as partes fizeram depender a cessação dos efeitos que o contrato vinha produzindo;

b) De um facto negativo - a não continuação do trabalhador ao serviço para além do prazo de aviso prévio ou, na falta deste, para além dos quinze dias que se seguirem, conforme o caso, à conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou ao regresso do trabalhador substituído ou a cessação do seu contrato (art. 145.º)[7].

Enquanto se não verificar o primeiro dos referidos requisitos, o contrato não se extingue por caducidade ([salvo se ocorrer outro motivo de caducidade como, por exemplo, a reforma](#)). Porém, verificado o primeiro sem que se verifique o segundo, o contrato não só se não extingue como se converte em contrato sem prazo.”

Conforme refere o mesmo Autor[9], «os contratos de trabalho a termo incerto só terminam quando o termo (evento) se verificar mas a sua extinção não é automática, tornando-se ainda necessário que o trabalhador se não mantenha ao serviço do empregador para além do prazo previsto no art. 389º». Sendo que a ausência de aviso prévio ou a falta de comunicação da cessação do contrato, por iniciativa do empregador, determina tão só a obrigação por parte deste de pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta (artigo 345º, nº 3 do Código do Trabalho de 2009).

Significa isto que nestas situações nunca o contrato de trabalho a termo incerto se converte em contrato de trabalho sem termo, pois esta conversão apenas tem lugar quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo (artigo 147º, nº 2, alínea c) do Código do Trabalho de 2009).

No caso dos autos, a ré comunicou ao autor a caducidade do contrato e fê-lo com a antecedência legal exigida de 60 dias, uma vez que o contrato tinha uma duração superior a dois anos (artigo 145º, nº 1 do Código do Trabalho de 2009). O motivo invocado para essa cessação foi o regresso ao serviço do trabalhador que o Autor se encontrava a substituir.

À primeira vista tudo estaria regular, mas, conforme ficou assente, o regresso desse trabalhador não ocorreu. Ora, conforme já se deixou exposto a existência daquela comunicação por parte da Ré não dispensa a efectiva verificação do termo resolutivo, uma vez que esta é sempre necessária para que o contrato caduque[10].

Qual a consequência da não verificação do termo resolutivo?

Diz-nos João Leal Amado[11] que se o empregador avisa o trabalhador contratado a termo de que o seu contrato irá caducar daí a 7, 30 ou 60 dias, em virtude do previsível regresso do trabalhador que havia sido substituído (cumprindo escrupulosamente o disposto no nº 1 do artigo 345º do CT). Mas se após esse período, o trabalhador substituído continuar transitoriamente impedido de regressar ao trabalho, nem por isso o contrato do substituto deverá considerar-se transformado num contrato sem termo. É que segundo o mesmo Autor «a eficácia da comunicação pressupõe a verificação do evento, do termo resolutivo. Sem esta, o contrato nem caduca nem, naturalmente, se transformará num contrato de duração indeterminada».

Por sua vez, Luís Miguel Monteiro/Pedro Madeira de Brito[12] referem que «No caso da alínea c) do nº 2[13], a produção de efeitos da denúncia exige ainda a ocorrência do facto de que as partes atribuíram eficácia extintiva do contrato. Daí que a “falta” que integra a segunda previsão normativa deste preceito abranja não apenas a omissão da denúncia, mas também a ineficácia desta em virtude da não verificação do facto resolutivo (v.g. o trabalhador substituído que anuncia o seu regresso após período de convalescença sofre recaída e não retoma a sua prestação de trabalho na data para que foi denunciado o contrato do substituto). Neste caso, mesmo que denunciado. O contrato mantém-se até que prevendo a ocorrência do termo, o empregador fala nova comunicação ou seja concluída a actividade, serviço, obra ou projecto ou regresse o trabalhador substituído».

Segundo Pedro Furtado Martins[14] “a verificação do termo incerto a que este preceito alude[15] cobre quer a conclusão da actividade, do serviço, da obra ou do projecto para que o trabalhador foi contratado, quer o regresso do trabalhador substituído, [quer ainda a cessação do contrato deste](#). As três hipóteses eram indicadas separadamente no artigo 145º, nº 1 do CT/2003, mas no actual Código foram substituídas por uma referência genérica à «verificação do termo».”

Acontece que no caso em apreço, não estamos perante a situação acima descrita em que face à previsibilidade do regresso do trabalhador substituído a entidade empregadora comunica ao trabalhador substituto a caducidade do contrato, uma vez que, apesar de alegado pela Ré, tal facto não ficou provado.

Ora, assim sendo, conforme é referido na sentença recorrida «a comunicação ao autor da caducidade do contrato, invocando a ré um motivo que não correspondia à verdade, no caso concreto, reconduz-se à cessação ilícita do contrato, com as consequências previstas pelo art. 393º do C.T. de 2009, ou seja, a reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, se o termo do contrato ocorresse depois do trânsito em julgado da decisão judicial e/ou o pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo incerto do contrato». É que, ao contrário do que o Recorrente pretende, tal comunicação não transforma o contrato com termo incerto em contrato sem termo, nem as consequências daí advenientes são, como ele peticiona, as correspondes à ilicitude derivada de um contrato por tempo indeterminado - artigos 389º a 391º do Código do trabalho de 2009.

Assim sendo, só por esta razão a apelação improcederia.

No entanto, outra razão existe que leva também á improcedência da apelação. Conforme é referido na sentença recorrida «o termo do contrato, sempre teria de se considerar verificado com a cessação do contrato do trabalhador D..... em virtude da sua reforma, o que sucedeu por decisão da Segurança Social, de 16/11/2010, ainda que com efeitos reportados a 11/10/2010».

E, assim é na verdade. Resulta da alínea c) do nº 2 do artigo 147º do Código do Trabalho de 2009 que a verificação do termo incerto cobre quer a conclusão da actividade, do serviço, da obra ou do projecto para que o trabalhador foi contratado, quer o regresso do trabalhador substituído, quer ainda a cessação do contrato deste. Ora, uma das causas de caducidade do contrato de trabalho é a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez (artigo 343º, alínea c) do CT/2009).

E resultou provado, não havendo discordância quanto a esse ponto, que a Segurança Social comunicou ao trabalhador D..... em 16.11.2010 que lhe foi deferido o requerimento de pensão por si apresentado passando a partir do dia 11.10.2010 a receber uma pensão por invalidez relativa[17]. E se é certo que não se provou quando a Ré teve conhecimento desse facto, a verdade é que é reconhecido e invocado pelo Recorrente que o mesmo ocorreu antes de 03.01.2011, altura em que a ré não mais permitiu que o autor reocupasse o seu posto de trabalho. Se assim é, o contrato de trabalho a termo incerto cessou em virtude da extinção do contrato de trabalho do trabalhador D....., cuja ocorreu antes do aludido dia 03.11.2011 (data do despedimento).

Por outro lado, apesar de só em sede de alegação de recurso ter sido alegada a permanência do aqui Recorrente ao serviço da Recorrida por um período superior a 15 dias após a reforma do trabalhador D.....[18] - verificação do termo (artigo 147º, nº 2, alínea c) do Código do Trabalho de 2009), o que leva

a que esta Relação não conhecesse da questão, sempre acrescentemos, no entanto, no seguimento do Acórdão do STJ de 12.09.2012[19], que ao trabalhador, o aqui Recorrente, caberia «a demonstração do conhecimento por parte da entidade empregadora do facto que integraria a concretização do termo, até ali incerto do contrato, porque marca o início do prazo referido no número anterior tem a natureza de facto constitutivo do direito à conversão do contrato, previsto no n.º 1 do artigo 145.º do Código do Trabalho de 2003, para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil». Ora, essa demonstração não foi feita.

Improcede, pois, também esta questão, pelo que concordamos com as razões que fundamentaram a decisão recorrida.

◇◇

Não há, assim, motivo para alterar o julgado, pelo que improcedem as conclusões da alegação do recurso, mantendo-se a sentença recorrida.

◇◇

**3.** As custas do recurso ficam a cargo do recorrente, sem prejuízo do apoio judiciário de que goza (artigo 446º do CPC).

◇◇

◇◇

◇◇

#### **IV. DECISÃO**

Em face do exposto, acordam os juízes que compõem esta Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, em negar provimento ao recurso e confirmar a sentença recorrida.

◇◇

Condenam o Recorrente no pagamento das custas, sem prejuízo do apoio judiciário de que goza (artigo 446º do CPC).

◇◇

Anexa-se o sumário do Acórdão - artigo 713º, nº 7 do CPC.

◇◇

(Processado e revisto com recurso a meios informáticos (artº 138º nº 5 do Código de Processo Civil).

Porto, 06 de Maio de 2013

*António José Ascensão Ramos*

*Eduardo Petersen Silva*

*João Diogo Rodrigues*

---

**SUMÁRIO - a que alude o artigo 713º, nº 7 do CPC.**

I - De acordo como disposto no artigo 143º, alínea a) do CT/2003, é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto para “Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço».

II - A substituição do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, apenas se pode verificar nas situações em que o trabalhador substituído esteja temporariamente sem exercer as suas funções no período em que vigora o contrato do substituto e seja possível ou previsível o regresso daquele.

III - É suficiente para satisfazer os requisitos de substituição, que as tarefas que o trabalhador contratado a termo incerto vai desempenhar, façam parte do conteúdo funcional da categoria profissional do trabalhador que foi substituir, não sendo, assim, necessário as que as tarefas desempenhadas por aquele sejam exactamente as mesmas concretas tarefas que este trabalhador vinha realizando.

IV - O contrato de trabalho a termo incerto não se extingue com a simples ocorrência do evento que determinou a sua celebração.

V - A caducidade do contrato de trabalho a termo incerto depende de uma dupla condição:

a) De um facto positivo - a ocorrência do evento de que as partes fizeram depender a cessação dos efeitos que o contrato vinha produzindo;

b) De um facto negativo - a não continuação do trabalhador ao serviço para além do prazo de aviso prévio ou, na falta deste, para além dos quinze dias que se seguirem, conforme o caso, à conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou ao regresso do trabalhador substituído ou a cessação do seu contrato (art. 147º, nº 2, alínea c) do CT/2009).

VI - Enquanto se não verificar o primeiro dos referidos requisitos, o contrato não se extingue por caducidade (salvo se ocorrer outro motivo de caducidade como, por exemplo, a reforma). Porém, verificado o primeiro sem que se verifique o segundo, o contrato não só se não extingue como se converte em contrato sem prazo.

VII - O contratos de trabalho a termo incerto só terminam quando o termo (evento) se verificar mas a sua extinção não é automática, tornando-se ainda necessário que o trabalhador se não mantenha ao serviço do empregador para além do prazo previsto no artigo 389º, sendo que a ausência de aviso prévio ou a falta de comunicação da cessação do contrato, por iniciativa do empregador, determina tão só a obrigação por parte deste de pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta (artigo 345º, nº 3 do CT/ 2009).

VIII - Tendo a entidade empregadora comunicado ao trabalhador que o seu contrato caducaria decorrido o prazo de 60 dias após a recepção da mesma pelo facto de o trabalhador substituído regressar e tendo-se concluído que tal motivo não correspondia á verdade tal comunicação equivale a um despedimento ilícito, com as consequências advenientes do artigo 393º do CT/2009.

IX - No entanto, tendo o trabalhador substituído sido reformado por invalidez anteriormente aos efeitos de tal comunicação de caducidade, o contrato de trabalho a termo incerto extinguiu-se por efeito da caducidade do contrato de trabalho do trabalhador entretanto reformado.

---

[1] Cfr. ANTUNES VARELA, *“Manual de Processo Civil”*, 2.ª edição, Coimbra Editora, pp. 677-688; e Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 371/2008, consultável no respectivo sítio, bem como Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 11/10/2001 e 10/04/2008, respectivamente n.º 01A2507 e 08B877, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) e Acórdão da Relação do Porto de 15/12/2005, Processo n.º 0535648, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

[2] Aprovado pela Lei 99/2003 de 27.08.

[3] Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.02

[4] Processo nº 08S3367, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

[5] Código do Trabalho Anotado - [Guilherme Machado Dray](#), [Luís Gonçalves da Silva](#), [Pedro Romano Martinez](#), [Joana Vasconcelos](#), [Luís Miguel Monteiro](#), [Pedro Madeira de Brito](#) - 9ª Edição, 2012, Almedina, p. 363, que apesar de se referirem ao artigo 140º, nº 2, alínea a) do Código do Trabalho de 2009, tem aqui plena aplicação, uma vez que a redacção desta alínea é igual à aqui em análise.

[6] In Direito do Trabalho, Vol. II, Serviços de Acção Social da U.C., Serviços de Texto, Coimbra, 2004, pp. 201-202.

[7] Actual 147º, nº 2, alínea c).

[8] Sublinhado nosso.

[9] In obra cit., nota 92,p.72.

[10] Cfr. João Leal Amado, Contrato de Trabalho à luz do novo código do trabalho, Coimbra Editora, 2009, nota 127, p. 109.

[11] Idem.

[12] Obra cit., p. 377.

[13] Estão-se a referir à alínea c) do nº 2 do artigo 147º do Código do Trabalho de 2009.

[14] Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, revista a actualizada, Código do Trabalho de 2012, Principia, p. 51.

[15] Está-se também a referir à alínea c) do nº 2 do artigo 147º do Código do

Trabalho de 2009.

[16] Sublinhado nosso.

[17] O artigo 14º, nº1 do DL nº187/2007 de 10.05, dispõe que “Considera-se em situação de invalidez relativa o beneficiário que, em consequência de incapacidade permanente, não possa auferir na sua profissão mais de um terço da remuneração correspondente ao seu exercício normal”. Por sua vez o artigo 58º do mesmo diploma legal estabelece que “É permitida a acumulação da pensão de invalidez relativa com rendimentos de trabalho, auferidos no País ou no estrangeiro, atentas as capacidades remanescentes do pensionista e tendo em vista a sua reabilitação e reintegração profissional”.

E o artigo 15º, nº1 do mesmo diploma prescreve que “Considera-se em situação de invalidez absoluta o beneficiário que se encontre numa situação de incapacidade permanente e definitiva para toda e qualquer profissão ou trabalho”. Finalmente, o artigo 61º do DL 187/2007 proíbe a acumulação da pensão de invalidez absoluta com rendimentos de trabalho.

O legislador, aquando da revisão do Código do Trabalho - operada em 2009 - não teve em conta a distinção operada nos artigos 14º e 15º do DL nº187/2007 de 10.05. Aliás, a redacção da alínea c) do artigo 343º do CT/2009 tem sido, desde a LCCT, sempre igual, a significar que a invalidez a que o preceito se refere é qualquer tipo de invalidez [se o legislador não distingue não se vê razão para o intérprete o fazer - artigo 9º do C. Civil]. Neste sentido podemos ver o Acórdão da Relação de Coimbra de 02.06.2011, Processo nº 263/10.3TTGRD.C1 e o Acórdão desta Relação de 26.11.2012, Processo nº 1905/10.6TTPRT.P1, ambos in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

[18] Ora, para que a Relação pudesse apreciar tal questão - só - agora invocada no presente recurso de apelação, deveria o Recorrente tê-la invocado na petição inicial, dando possibilidade à Ré de, eventualmente, exercer o contraditório sobre a questão e possibilitando a pronúncia do Tribunal *a quo* sobre tal matéria.

Não o tendo feito, está este Tribunal da Relação impossibilitado de conhecer tal questão, pois os recursos destinam-se a proceder ao reexame de questões já apreciadas pelos tribunais hierarquicamente inferiores e não a conhecer de matérias novas, não submetidas à decisão do Tribunal *a quo*, salvo tratando-se de questões de conhecimento oficioso, o que não acontece *in casu*.

[19] Processo nº 327/09.6TTPNF-P1.S1, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), cujo sumário é o seguinte:

*“1 - A conversão do contrato de trabalho a termo incerto em contrato sem termo, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 145.º do Código do Trabalho de 2003, pressupõe o exercício de funções por parte do trabalhador substituto, aceite pela entidade empregadora, após a data da produção de efeitos da*

*denúncia, ou pelo período de 15 dias posteriores ao conhecimento por parte daquela entidade do facto que determina a resolução do contrato;*

*2 - No caso de caducidade do contrato de trabalho do trabalhador substituído motivada na reforma deste, o prazo de 15 dias referido no número anterior conta-se a partir do conhecimento por parte da entidade empregadora daquela reforma;*

*3 - A demonstração do conhecimento por parte da entidade empregadora do facto que integraria a concretização do termo, até ali incerto do contrato, porque marca o início do prazo referido no número anterior tem a natureza de facto constitutivo do direito à conversão do contrato, previsto no n.º 1 do artigo 145.º do Código do Trabalho de 2003, para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil.”*