

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 428/10.8TTVIS.C1

Relator: AZEVEDO MENDES

Sessão: 22 Setembro 2011

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

PRAZO ESTABELECIDO POR IRCT

SUCESSÃO DE CONTRATOS A TERMO

Sumário

I - O contrato de trabalho a termo certo motivado pelo facto do trabalhador se encontrar à procura de primeiro emprego pode durar o prazo estabelecido por IRCT, no domínio do CT/2003, por não estar vedado a estes regulamentarem os prazos de duração máxima dos contratos a termo.

II - Já assim não sucede no CT/2009, mas no caso de sucessão de contratos a termo, com o mesmo empregador e trabalhador, para o mesmo posto de trabalho, verificados no domínio dos dois CT, deve atender-se ao disposto no artº 7º da Lei nº 7/2009, que aprovou o CT/2009, o qual estabelece que o regime estabelecido no Código do Trabalho não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas à duração de contrato de trabalho a termo certo e que as disposições de IRCT contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.

III - Por conseguinte, estabelecendo um IRCT que o prazo em causa é de três anos, mostram-se validamente celebrados e extintos por caducidade contratos a termo sucessivos, celebrados no domínio do CT/2003 e o último logo no início do domínio do CT/2009, por doze meses, que no seu conjunto não ultrapassaram a duração de 30 meses.

Texto Integral

Autor: **R...**

Ré: **Banco ..., S.A.**

Acordam no Tribunal da Relação de Coimbra:

I. O autor instaurou contra a ré a presente acção declarativa sob a forma de processo comum pedindo que esta seja condenada: a) a converter o contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo por força do disposto nos arts. 147º, nº 2 e 148º da Lei 9/2009, de 12/02, reconhecendo em consequência a ilicitude da invocação da caducidade do contrato de trabalho a termo; b) a reintegrá-lo ao seu serviço no posto, categoria profissional e local de trabalho onde o exercia; c) a pagar-lhe as retribuições a que tem direito, desde a data em que produziu efeitos a cessação do contrato, até à data do trânsito em julgado da decisão que ponha termo à lide e efective a sua reintegração ao serviço; d) a pagar-lhe a título de danos não patrimoniais a quantia de € 10.000,00; e) a suportar uma sanção pecuniária compulsória no montante de € 250,00 por cada dia decorrido após a exequibilidade da sentença, sem que o reintegre efectivamente nas suas funções.

Alega, em resumo, que foi admitido ao serviço do Banco réu, por contrato de trabalho a termo certo, pelo prazo de 1 ano, que se iniciou a 01 de Outubro de 2007 e com termo a 30 de Setembro de 2008, tendo sido admitido como empregado bancário do Grupo I, sem funções específicas ou de enquadramento, competindo-lhe o exercício de funções próprias do sector bancário, auferindo nesse nível retributivo a retribuição base mensal ilíquida de € 840,40, acrescido do montante de €8,94 por cada dia efectivo de trabalho a título de subsídio de alimentação. Tal contrato foi renovado em 08 de Setembro de 2008, pelo período de seis meses, com início em 01 de Outubro de 2008 e termo em 30 de Março de 2009, não sujeito a renovação, caducando a partir daquela data. O fundamento da celebração de tal contrato a termo foi o facto do autor se tratar de trabalhador à procura de primeiro emprego. Por carta de 06 de Março de 2009 que a ré enviou ao autor aquela comunicou-lhe a caducidade do contrato no dia 30-03-2009. No entanto, quatro dias depois, ou seja no dia 10 de Março de 2009 as partes outorgaram um novo contrato de trabalho a termo certo, pelo prazo de 12 meses, com início em 31 de Março de 2009 e termo em 30 de Março de 2010, tendo também por fundamento o facto de o autor ser trabalhador à procura de primeiro emprego. Acresce que por carta que o enviou ao autor em 11 de Março de 2010 aquele comunicou a não renovação deste contrato, caducando o mesmo em 20-03-2010. Ora, com a

celebração de tais contratos, com fundamento de que o autor era trabalhador à procura de primeiro emprego, a ré excedeu a duração máxima de 18 meses para os contratos a termo certo onde intervenham trabalhadores à procura de primeiro emprego, pelo que o contrato se converteu em contrato de trabalho sem termo, pelo que a comunicação da caducidade, configura um despedimento ilícito. Assim em face de tal ilicitude o autor tem direito a ser reintegrado, bem como tem direito às retribuições que deixou de auferir. Por outro lado, com o comportamento da ré o autor sofreu profunda ansiedade, colocando-o numa situação de grande dramatismo, com encargos difíceis de suportar, o que constituem danos não patrimoniais que o deve ressarcir.

Contestou a ré pedindo a improcedência da acção e a sua absolvição do pedido.

Estriba a sua defesa, em súmula, aceitando a celebração dos contratos nos termos que foram alegados pelo autor, sendo que os mesmos foram celebrados enquanto trabalhador à procura do primeiro emprego, tendo o mesmo declarado nos aludidos contratos que nunca tinha exercido até àquelas datas qualquer actividade profissional ao abrigo de contrato de trabalho sem termo. Tais contratos caducaram conforme comunicações efectuadas pela ré, tendo pago as respectivas compensações que o autor recebeu. Assim, o motivo justificativo dos contratos celebrados a termo é perfeitamente válido e de acordo com a legislação aplicável. Pugna contudo pela validade das declarações de caducidade, referindo que se tratam de dois contratos de trabalho a termo certo e não apenas um, pelo que em qualquer dos contratos não foi ultrapassada a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo quando se trata de pessoa à procura de primeiro emprego, ou seja 18 meses. A celebração sucessiva de tais contratos é válida atenta a excepção prevista no art. 143º, n.º 2, al. d) do CT, pelo que não ocorreu qualquer despedimento ilícito. Por outro lado, os contratos foram celebrados com fundamento no facto de o autor ser trabalhador à procura de primeiro emprego e com base em declarações prestadas pelo autor nesse sentido, sob compromisso de honra, pelo que o autor ao invocar agora que o contrato não tem motivo justificativo da aposição do termo age em abuso de direito.

Deduziu reconvenção, pedindo, em caso de procedência da acção a condenação do autor a pagar-lhe a quantia de € 1.665,84 acrescida de juros de mora, procedendo-se à compensação com os créditos do autor. Fundamenta tal pedido no facto de ter procedido ao pagamento ao autor das compensações devidas pela caducidade dos contratos, pelo montante peticionado, quantias que terão que ser deduzidas nos eventuais créditos do autor.

Por despacho proferido foi admitida a reconvenção.

Prosseguindo o processo os seus regulares termos veio a final a ser proferida *sentença* que *julgou a acção parcialmente procedente* e condenou a ré: a) a reconhecer a conversão do contrato de trabalho a termo celebrado com o autor em contrato de trabalho sem termo, bem como a ilicitude da invocação da caducidade do contrato de trabalho a termo; b) a reintegrar o autor no seu posto de trabalho, com a categoria profissional e local de trabalho onde o exercia; c) a pagar ao autor todas retribuições vencidas desde 30 dias antes da propositura da acção, ou seja, desde 31 de Abril de 2009, até ao trânsito em julgado da presente sentença, fazendo as deduções previstas no nº 2, als. a) e c) do art. 390º do CT, acrescidas de juros à taxa legal de 4% desde a data do respectivo vencimento até integral pagamento; d) a pagar ao autor a quantia de € 1.680,80 a título de danos não patrimoniais. Mais julgou procedente o pedido reconvenicional e em consequência condenou o autor a pagar à ré a quantia de € 1.665,84 a ser compensada no montante dos seus créditos.

É desta decisão que, inconformada, a ré vem apelar, pretendendo a revogação da decisão recorrida, com as consequências legais.

Alegando, **conclui**:

[...]

O autor/recorrido apresentou contra-alegações pugnando pela manutenção do julgado na 1ª instância.

Recebido o recurso e colhidos os vistos legais, pronunciou-se a Ex.^a Procuradora-geral Adjunta no sentido de se negar provimento ao recurso interposto pela ré.

*

II- FUNDAMENTAÇÃO

1. De facto

Da decisão sobre a matéria de facto é a seguinte a factualidade que vem dada como provada:

[...]

*

2. De direito

É pelas conclusões das alegações que se delimita o âmbito da impugnação.

Decorre do exposto que a questão que importa dilucidar e resolver se pode equacionar, de modo simplificado, da seguinte forma: a conversão ou não do contrato a termo celebrado entre o autor e a ré em contrato sem termo por se poder ou não considerar que, tratando-se de contrato justificado na circunstância do autor ser trabalhador à procura de 1.º emprego, foi ultrapassado um prazo máximo de duração legal (de 18 meses).

Como se observa da matéria de facto e da análise da sentença recorrida que não vem posta em causa, estão em causa dois contratos a termo sucessivos justificados com a circunstância do autor se encontrar à procura de primeiro emprego.

A validade da justificação e, por essa via, a validade dos contratos não está em causa, como se salientou na sentença, dado que o primeiro dos contratos (objecto de uma renovação) está coberto pelo consentimento de justificação admitido pelo art. 129.º, n.º 3 al. b) do Código do Trabalho de 2003 e o segundo pelo art. 140.º, n.º 4, al. b) do Código do Trabalho de 2009.

Como na sentença foi identificado, ao primeiro (com início em 1/10/2007 e renovação em 1/10/2008) é aplicável o CT/2003, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, e ao segundo (com início em 31/3/2009) é aplicável o CT/2009, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12/02.

O primeiro, com a renovação, teve a duração de 18 meses e o segundo a duração de 12 meses.

O segundo contrato a termo sucedeu, sem qualquer interrupção temporal, ao primeiro.

A validade da sucessão dos contratos sem observância do “período de espera” estabelecido no n.º 1 do art.º 143.º do CT/2009 também não é posta em causa, nomeadamente pelo que consente a excepção contemplada no n.º 2 al. d) daquele mesmo artigo.

A questão colocada é assim a de saber se com o segundo contrato (sucessivo) foi excedido o prazo de 18 meses indicado no art. 148.º n.º 1 al. a) do CT/2009 e, por consequência, se deve considerar convertido em contrato sem termo face ao previsto no art. 147.º, n.º 2, al. b) do CT/2009, tal como foi a posição da sentença recorrida, uma vez que no conjunto dos contratos sucessivos a duração de exercício contratual foi de 30 meses.

Mas antes dela, uma outra questão é suscitada e que acaba por prejudicar aquela.

Trata-se de saber se a clª 47º, nº 4 do ACT do Sector Bancário (quer na redacção publicada no BTE, nº 4, 1ª Série, de 29.01.2005, quer na redacção publicada no BTE, 1ª série, nº 3, de 22.01.2009), ao dispor que para os casos de contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo é de três anos, é válida ou não, consentindo o prazo de duração da situação contratual dos autos.

A aplicabilidade de tal IRCT não é colocada em causa pelas partes, nem na acção, nem no recurso, mas na sentença recorrida e nas contra-alegações do recurso é defendido que tal cláusula é nula por violar a imperatividade do Código do Trabalho, nesta matéria.

Vejamos:

Ao contrário do sustentado na sentença, bem como pelo autor, não observamos que no momento da celebração do segundo contrato (sucessivo) o acolhimento do disposto na clª 47º, nº 4 do ACT do Sector Bancário não tenha qualquer efeito por violar a referida imperatividade, dada a nulidade da cláusula convencional e a sua consequente inaplicabilidade.

Neste sentido, podemos começar por dizer que concordamos com o recente Ac. da Relação do Porto de 11-04-2011, junto pela recorrente mas disponível em www.dgsi.pt e CJ-on line (proc. 410/09.8TTVNF.P1), quando conclui que no caso de um trabalhador à procura de primeiro emprego, admitido no tempo de vigência do CT2003, a duração do contrato de trabalho a termo, incluídas renovações, pode exceder o prazo legal de 18 meses, desde que tal tenha sido estabelecido por IRCT.

Na matéria da regulamentação do contrato de trabalho a termo, o artigo 128.º do CT/2003 modificou o regime anterior que era, usualmente, absolutamente imperativo, passando a adoptar um regime “convénio-dispositivo” (v. *Maria do Rosário Palma Ramalho*, in *Código do Trabalho, A Revisão de 2009*, p. 253), ou

seja permitindo que a matéria do CT seja afastada por IRCT mas não por contrato individual de trabalho.

Já o art. 4.º n.º 1 do CT/2003 prescrevia que *“as normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”*. Mas, mais especificamente, o seu art. 128.º estabelecia que *“ao contrato de trabalho sujeito a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos das subsecções seguintes, que podem ser afastados ou modificados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no que respeita ao disposto na alínea b) do nº 3 do artigo 129.º”*.

O que conduzia a considerar que, como na al. b) do art. 129.º do CT/2003 simplesmente se consagrava como um dos motivos susceptíveis de justificar a contratação a termo a procura pelo trabalhador de primeiro emprego, o desemprego de longa duração ou outras situações previstas em legislação especial de política de emprego, nenhuma alusão aí sendo feita a qualquer prazo de duração do contrato, os prazos de duração contratual poderiam ser objecto de regulamentação em IRCT.

Em anotação ao art. 128.º do CT/2003, no *Código do Trabalho Anotado* de Pedro Romano Martinez e outros, Almedina, 2003, pág. 226, escreveu-se em apoio desta posição: *«a supletividade das normas legais que fixam os motivos da contratação a termo não abrange “a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego”, que não pode ser afastada ou modificada enquanto fundamento da aposição de termo ao contrato de trabalho. Porém, esta excepção esgota-se na previsão do motivo da contratação, pelo que todo o restante regime, constante do Código, do contrato a termo celebrado com aquele fundamento pode ser afastado, nos termos admitidos pela norma em anotação»*.

É certo que admitimos que a matéria da contratação a termo, pela sua sensibilidade, impõe cautelas na interpretação daquilo que, apesar de tudo, deve ser considerado absolutamente imperativo e que terá a ver com o núcleo essencial do regime que não poderá ser descaracterizado. Mas não vemos que nesse “núcleo duro” estejam os prazos máximos de duração contratual. Estes devem existir e ser compatíveis com a dissuasão da eternização da precariedade. Mas esse é o limite que deve ser imposto, porque de acordo com uma interpretação conforme ao art. 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Foi justamente por o CT/2003 permitir a interpretação que a duração dos contratos a termo podia ser modificada por IRCT que, a nosso ver, o CT/2009 veio restringir essa possibilidade. O seu art. 139.º vem agora estabelecer que *“o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da alínea b) do n.º 4 do artigo seguinte e dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 148.º”*, sendo que este art. 148.º se refere justamente à duração máxima dos contratos a termo certo, incluindo (n.º 1, alínea a)) o prazo de 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego.

Mas chegados aqui, verificamos que o art. 139.º do CT/2009 já impede que os IRCT modifiquem os prazos de duração máxima dos contratos a termo certo previstos no Código, sendo que é ele que se aplica ao segundo contrato (sucessivo) celebrado entre as partes. Sendo assim, a clª 47º, nº 4 do ACT do Sector Bancário passaria a padecer de uma nulidade superveniente, a partir da entrada em vigor do CT/2009.

Por isso na sentença recorrida se considerou que o ACT para o sector bancário era inaplicável para o efeito de tornar lícita uma duração contratual que divergisse desse mesmo Código.

Todavia, como nota a recorrente, impõe-se atentar bem no disposto no art.º 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o CT/2009, no que toca à aplicação no tempo das suas disposições.

Por um lado, o n.º 5, alínea d), do mesmo art. 7.º, dispõe expressamente que *“o regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a: (...) d) duração de contrato de trabalho a termo certo”*. Ora, o efeito de somar o prazo de duração do primeiro contrato a termo celebrado entre as partes (situação quase totalmente constituída antes da entrada em vigor do CT/2009) com o prazo de duração do segundo, para concluir por uma duração ilícita, fere esta norma, quanto a nós, na medida em que antes do segundo contrato a duração máxima consentida era de três anos por força da clª 47º, nº 4 do ACT do Sector Bancário, então plenamente válida.

Por outro lado, o n.º 2 desse art. 7.º estabelece que *“as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade”*. Ora, quanto a nós, esta disposição só pode querer dizer que as

normas de IRCT potencialmente nulas por contrariarem disposições imperativas do CT/2009, só serão efectivamente nulas quando se verificar a oportunidade de revisão no prazo indicado. Ou seja, até então manter-se-ão excepcionalmente válidas num exercício de prudente aplicação no tempo das alterações legais introduzidas.

Dito isto, podemos concluir que ao tempo em que foi celebrado o segundo contrato (sucessivo), pouco depois da entrada em vigor do CT/2009, era possível tê-lo celebrado com o benefício do prazo previsto na cl^a 47^o, n^o 4 do ACT do Sector Bancário, então lícita e operante.

O recorrido, nas suas contra-alegações de recurso, chama a atenção para o disposto no n.º 3 do já referido art. 7.º da Lei n.º 7/2009, quando refere que o disposto no n.º 2 *“não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada”*, para significar que a cl^a 47.º, n.º 4 do ACT do Sector Bancário já antes era nula e por isso não podia ser invocada. Mas já dissemos abundantemente que assim não entendemos e que essa mesma cláusula era válida.

Face ao exposto é de concluir que o segundo contrato de trabalho a termo certo a que se reportam os autos não estava sujeito à duração máxima de dezoito meses do conjunto dos contratos e, conseqüentemente, não se pode considerar convertido em contrato sem termo, como diversamente concluiu a 1^a instância.

Donde, a comunicação da ré a colocar fim ao contrato de trabalho, por caducidade, é válida, e eficaz, como tal, não traduzindo qualquer despedimento ilícito.

Podemos, pois, concluir que, no que toca aos fundamentos da sentença recorrida colocados em crise no presente recurso, a ré tem razão, procedendo por aqui, desde logo, o recurso.

*

Sumário (a que alude o artigo 713º nº 7 do C.P.C.):

- O contrato de trabalho a termo certo motivado pelo facto do trabalhador se encontrar à procura de primeiro emprego pode durar o prazo estabelecido por IRCT, no domínio do CT/2003, por não estar vedado a estes regulamentarem os prazos de duração máxima dos contratos a termo;

- Já assim não sucede no CT/2009, mas no caso de sucessão de contratos a termo, como o mesmo empregador e trabalhador, para o mesmo posto de trabalho, verificados no domínio dos dois CT, deve atender-se ao disposto no art. 7.º da Lei n.º 7/2009, que aprovou o CT/2009, o qual estabelece que o regime estabelecido no Código do Trabalho não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas à duração de contrato de trabalho a termo certo e que as disposições de IRCT contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade;

- Por conseguinte, estabelecendo um IRCT que o prazo em causa é de três anos, mostram-se validamente celebrados e extintos por caducidade contratos a termo sucessivos, celebrados no domínio do CT/2003 e o último logo no início do domínio do CT/2009, por doze meses, que no seu conjunto não ultrapassaram a duração de 30 meses.

*

III- DECISÃO

Termos em que se delibera ***julgar procedente a apelação da ré e, em consequência, absolvê-la da totalidade dos pedidos deduzidos na acção.***

Custas a cargo do apelado.

*

Coimbra,

(Azevedo Mendes)

(Manuela Fialho)

(Felizardo Paiva)