

**Supremo Tribunal de Justiça**

**Processo nº 327/09.6TTPNF.P1.S1**

**Relator:** ANTÓNIO LEONES DANTAS

**Sessão:** 12 Setembro 2012

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** REVISTA

**Decisão:** NEGADA A REVISTA

**CONTRATO A TERMO INCERTO**

**CONVERSÃO DO CONTRATO**

**CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO**

**REFORMA**

## Sumário

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.

## Texto Integral

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

## I

**1** - AA intentou a presente acção, com processo comum, contra CTT - CORREIOS DE PORTUGAL, S.A., pedindo que:

- «A) - Seja considerada nula a cláusula do contrato de trabalho celebrado a 7 de Fevereiro de 2006, que estipulou o termo incerto e convertido em contrato sem termo, remetendo-se a antiguidade do autor a 7 de Fevereiro de 2006 e reintegrado no CDP 4760 Vila Nova de Famalicão;
- B) - Seja a Ré condenada no pagamento das retribuições que deixou de auferir, desde 30 dias antes da propositura da acção até ao trânsito em julgado da decisão;
- C) - Seja a ré condenada no pagamento do montante de € 1.830,00 por violação do direito ao gozo de férias;
- D) - Seja a ré condenada no pagamento do montante de € 4.000,00, a título de danos não patrimoniais;
- E) - A não se considerar nula a cláusula que estipulou o termo, (...) seja a ré condenada a pagar ao autor o montante de € 1.220,00 euros por violação do aviso prévio no que concerne à comunicação da caducidade do contrato de trabalho celebrado em 7 de Fevereiro de 2006;
- F) - Seja a Ré condenada no pagamento de juros legais a contar da citação, bem como em custas e procuradoria».

Invocou como fundamento da sua pretensão a celebração com a Ré de vários contratos de trabalho a termo certo, entre 4 de Agosto de 2003 e 11 de Maio de 2005 e de, na sequência da execução destes contratos, em 7 de Fevereiro de 2006, a Ré lhe ter apresentado «um outro contrato de trabalho a termo incerto para ser assinado, para exercer as funções de carteiro na estação de correios de Vila Nova de Famalicão».

Mais invocou que «tal contrato, que não foi precedido de negociação, foi apresentado ao autor pré-formulado e assinado pela ré, nele colocando o autor a sua assinatura»; que, «nos termos da cláusula 1<sup>a</sup> de tal contrato, o autor foi contratado pelo tempo necessário à substituição do CRT AA, que se encontrava temporariamente impedido de prestar trabalho por motivo de doença»; e que «em 5 de Fevereiro de 2009, a ré comunicou ao autor a

caducidade de tal contrato, por o motivo contratual que justificou a sua celebração ter deixado de se verificar».

Para além disso, refere como fundamento da sua pretensão que «quando a ré lhe comunicou, por escrito, a caducidade do contrato com efeitos imediatos, o trabalhador AA já se encontrava reformado por invalidez havia mais de um ano, situação que era do conhecimento da ré, razão pela qual, nos termos do disposto no artigo 145.º do Código do Trabalho, o contrato em causa converteu-se em contrato sem termo».

Entende, por tal motivo, que foi objecto de um despedimento ilícito aí fundamentando, para além do mais, os pedidos relativos ao pagamento das retribuições que deixou de auferir, desde 30 dias antes da propositura da acção até ao trânsito em julgado da decisão», e relativo ao pagamento de indemnização por danos morais.

Para a hipótese de «não se considerar nula a cláusula que estipulou o termo, «pretende que a Ré seja condenada a pagar ao Autor o montante de € 1.200,00 por violação do aviso prévio no que concerne à comunicação da caducidade do contrato de trabalho celebrado em 7 de Fevereiro de 2006».

**2** - A acção prosseguiu seus termos, vindo a ser decida por sentença de 4 de Janeiro de 2012, nos termos da qual foi decidido julgar «a acção parcialmente procedente, condenando-se a Ré:

a) a reintegrar o autor no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, esta reportada a 07 de Fevereiro de 2006;

b) a pagar-lhe, com as actualizações anuais, as retribuições que deixou de auferir desde 05 de Fevereiro de 2009 e até à data do trânsito em julgado da presente sentença, acrescida de juros de mora, desde a data da citação e até efectivo e integral pagamento, deduzindo-se o subsídio de desemprego que o autor eventualmente haja auferido no mesmo período de tempo, o qual deverá ser entregue pela ré à segurança social, cuja liquidação se relega para o respectivo incidente.

No demais, foi a ré absolvida».

Inconformada com esta decisão dela recorreu a Ré para o Tribunal da Relação do Porto, que, por acórdão de 24 de Outubro de 2011 decidiu «conceder provimento ao recurso, assim revogando a sentença recorrida e absolvendo a Ré dos pedidos formulados».

**3** - Não satisfeito com o assim decidido, recorre agora de revista para este Tribunal o Autor, concluindo as alegações apresentadas nos seguintes termos:

«A) O que se discute nos presentes autos é saber se o contrato a termo incerto deve ser convertido em contrato sem termo, por força da matéria de facto dada como provada, e na sequência disso, saber se a comunicação da caducidade configura um despedimento ilícito.

B) Ficou provado que o contrato de trabalho a termo incerto foi apresentado ao A. já pré-formulado, e assinado pela Ré, que não foi precedido de negociação, limitando-se o A. a nele colocar a sua assinatura.

C) O Código de Trabalho manda aplicar ao contrato de trabalho o regime do DL 446/85 - regime das cláusulas contratuais gerais. E nos termos do artigo 5.º do DL 446/85, as cláusulas do contrato que não tenham sido objecto de informação e negociação, devem ser excluídas do contrato.

D) A Directiva Comunitária n.º 93/13 CEE, no seu artigo 3.º, n.º 2, dispõe: "Considera-se que uma cláusula não foi objecto de negociação individual sempre que a mesma tenha sido redigida previamente e, consequentemente, o consumidor não tenha podido influir no seu conteúdo, em especial no âmbito de um contrato de adesão".

E) Portanto, a presente questão prende-se, também com a interpretação de direito da União Europeia, nomeadamente, desta Directiva.

F) Dispõe o art. 4.º do Tratado de Lisboa, que a União Europeia e os Estados Membros, respeitam-se mutuamente, no cumprimento das obrigações decorrentes dos Tratados. Os Estados estão, por isso, obrigados a adoptar medidas necessárias para atingir os objetivos dos Tratados, e estão obrigados a não adoptar medidas que coloquem em causa esses objetivos;

G) É dever do Juiz Nacional recorrer às normas do direito privado que se harmonizem com o estabelecido na Directiva, a significar que as cláusulas que não tenham sido objecto de negociação e informação, que se apresentem pré-elaboradas, limitando-se o trabalhador a colocar a assinatura, devem ser excluídas do contrato de trabalho;

H) E como tal, o contrato deve ser convertido em contrato sem termo;

I) Pelo que, se requer, o reenvio prejudicial para o TJUE, caso seja entendimento que é de manter o acórdão recorrido, para que o TJUE se

pronuncie se a Directiva Comunitária nº 93/13.CEE é de aplicar aos contratos de trabalho e, em caso afirmativo, se tal contrato de trabalho, ao ser apresentado ao trabalhador pré-formulado e assinado, e sem ser precedido de negociação, se a cláusula essencial que estipulou o termo, deve ser excluída desse contrato;

J) Salvo o devido respeito pelo entendimento do acórdão recorrido, a distribuição do ónus de prova deve ser a sufragada na sentença revogada e não no acórdão recorrido;

K) No entendimento do douto acórdão, impende sobre o A . o ónus de prova quanto ao momento da reforma do trabalhador substituído, o que a ser assim, seria uma prova praticamente impossível;

L) Pois tal prova só seria possível com base em documentos existentes na posse da R ou com base na confissão;

M) Pelo contrário, a douta sentença fez uma adequada repartição do ónus de prova, nos termos do disposto no artigo 342.º, nº 1 do Código Civil, impondo que o A. alegue os factos que integram a previsão legal - art. 145.º/1: cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído e a permanência do trabalhador substituto no desempenho da sua actividade decorridos 15 dias sobre a data da cessação do contrato do trabalhador substituído, e sobre a R o ónus de alegar e provar os factos impeditivos do direito invocado pelo autor, pelo que a Ré teria que provar que só teve conhecimento da situação da aposentação do trabalhador substituído em data não anterior a 15 dias, por referência à data em que comunicou a caducidade do contrato.

N) Como tal, não logrando fazer essa prova, a consequência é a conversão do contrato a termo incerto em contrato sem termo, e a comunicação da caducidade configura um despedimento ilícito;

O) Sendo ilícito, deve ser reintegrado no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

P) Assim, salvo o devido respeito, o douto acórdão violou, além do mais, as normas dos artigos, 95.º, 96.º, 145.º/1 do CT, art. 342.º C. Civil, DL 446/85 e Directiva Comunitária 93/13.CEE».

Termina pedindo a revogação do acórdão recorrido e a confirmação da sentença proferida em primeira instância.

A Ré respondeu ao recurso sustentando o acerto da decisão impugnada e conclui referindo que «deve o presente recurso ser considerado improcedente, mantendo-se na íntegra a decisão recorrida», apresentando nas alegações as seguintes conclusões:

«I. O douto Acórdão proferido deverá manter-se na íntegra, por ter procedido à correcta aplicação do Direito ao caso sub judice, nomeadamente por ter realizado uma correcta interpretação dos arts. 145.º do C.Trab e 342.º do C.Civ.

II. Ainda que a elaboração material do documento tenha sido feita unicamente pela Recorrida, é facto que o A. o assinou, pelo que reconhecida está também a paternidade do seu contexto, por força do disposto no artigo 374.º, n.º 1, do C.Civ.

III. Nesse sentido, não tem qualquer fundamento a pretensão do Recorrente no que respeita à aplicação da Directiva 93/13.CEE e, muito menos, é necessário o recurso ao reenvio prejudicial para o TJUE, porquanto a questão é solucionada por recurso à aplicação do Direito nacional, nomeadamente, o disposto o Código Civil.

IV. É verdade que ficou por provar o concreto momento em que a Ré teve conhecimento da aposentação por invalidez do trabalhador substituído AA porém é certo que desde a tomada de conhecimento até à comunicação de caducidade não decorreram mais de 15 dias, o que, no entendimento do tribunal a quo, e bem, determina a improcedência da acção.

V. É que, por força do preceituado no art. 342.º do C.Civ., ao autor incumbe provar os factos constitutivos do direito em que a acção se funda, ou seja, os que perante a lei são necessários e suficientes para que esse direito judicialmente se defina e a acção possa proceder.

VI. Assim entendeu o Tribunal que, porque era ao Autor que incumbia a prova desse facto, nos termos do n.º 1 daquele preceito, e não logrando fazê-lo, improcede o seu pedido, razão pela qual deve o presente recurso improceder in totum».

**4** - Neste Tribunal, o Exm.º Procurador Geral Adjunto teve vista nos autos, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 87.º, n.º 3 do Código do Processo do Trabalho, tendo proferido parecer em que conclui no sentido da improcedência do recurso com o fundamento de «não ter ficado demonstrada qual a data exacta, a partir da qual a Ré teve conhecimento da situação de

pensionista de AA, sendo que (...) o ónus de provar que aquela haja tido conhecimento da reforma daquele trabalhador, muito antes da data da comunicação da caducidade do contrato a termo incerto celebrado com o Autor, competia a este».

Notificado este parecer às partes não motivou o mesmo qualquer resposta.

Uma vez que o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações apresentadas, nos termos do disposto nos artigos 684.º, n.º 3 e 685.º -A, do Código de Processo Civil, na versão que lhes foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, aplicável aos autos, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, está em causa na presente revista determinar

- se o contrato de trabalho a termo celebrado entre o Autor e Ré se transformou em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

## II

**1** - Nas conclusões B) a I) da alegação de recurso apresentada, o Autor retoma a questão da nulidade da cláusula do contrato de trabalho celebrado a 7 de Fevereiro de 2006 com a Ré que estipulou o termo incerto do mesmo, matéria que integrava o pedido constante da alínea a) da petição inicial que deu origem ao presente processo.

Com efeito, pedia-se nessa alínea que «seja considerada nula a cláusula do contrato de trabalho celebrado a 7 de Fevereiro de 2006, que estipulou o termo incerto e convertido em contrato sem termo, remetendo-se a antiguidade do autor a 7 de Fevereiro de 2006 e reintegrado no CDP 4760 Vila Nova de Famalicão».

A sentença proferida em 1.ª instância, julgou «parcialmente procedente por provada a presente acção» e determinou a reintegração do Autor «no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, esta reportada a 07 de Fevereiro de 2006» e a condenação da Ré «a pagar-lhe, com as actualizações anuais, as retribuições que deixou de auferir desde 05 de Fevereiro de 2009 e até à data do trânsito em julgado da presente sentença, acrescida de juros de mora, desde a data da citação e até efectivo e integral pagamento, deduzindo-se o subsídio de desemprego que o autor eventualmente haja auferido no mesmo período de tempo, o qual deverá ser entregue pela ré à segurança social, cuja liquidação se relega para o respectivo incidente».

Para além disso, «no demais, foi a ré absolvida» dos pedidos que contra ela foram formulados.

Da análise da decisão em causa constata-se que não foi tomada posição expressa na mesma sobre a questão da nulidade da cláusula que após o termo incerto ao contrato, sendo certo que a nulidade dessa cláusula era fundamentada, nos termos dos artigos 25.º, 26.º e 27.º da petição inicial, nomeadamente na circunstância de «as necessidades a satisfazer por intermédio da contratação do Autor [serem] necessidades de carácter permanente, o que acarreta[ria] a conversão do contrato de trabalho em contrato de trabalho sem termo».

A eventual nulidade dessa cláusula do contrato não foi equacionada, deste modo, à luz daquele fundamento, nem do regime das cláusulas contratuais gerais decorrente do Decreto-Lei n.º 446/95, de 15 de Outubro<sup>[1]</sup>, aplicável ao contrato de trabalho nos termos estabelecidos no artigo 96.º do Código do Trabalho de 2003, e do Direito da União Europeia de que emerge aquele diploma, nomeadamente da Directiva 93/13/CEE, do Conselho, de 5 de Abril de 1993, relativa às cláusulas abusivas nos contratos celebrados com os consumidores.

Sobre essa questão afirma-se apenas naquela decisão: - «refira-se, *en passant*, que a alegação por banda do autor dos vários contratos a termo que celebrou com a ré desde Agosto de 2003 refere-se apenas e tão só à também invocada nulidade decorrente de tais contratações visarem a satisfação de necessidades de carácter permanente e não temporário, pelo que não se coloca a questão suscitada pela ré na sua contestação de prescrição dos créditos resultantes daqueles contratos e de caducidade do direito de acção em relação aos mesmos», não se tendo tomado posição sobre a nulidade que era invocada.

Tal omissão de pronúncia poderia integrar a nulidade prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 668.º do Código do Processo Civil, nulidade que o Autor não arguiu perante o tribunal de 1.ª instância, nem em sede de ampliação do objecto do recurso de apelação, nos termos do n.º 2 do artigo 684.º -A do mesmo código, sendo certo que o Autor não respondeu ao recurso interposto pela Ré CTT – Correios de Portugal, SA, não havendo pronúncia do Tribunal da Relação sobre aquela questão no contexto da decisão recorrida.

Deste modo, só agora no âmbito do recurso de revista para este Tribunal é que o Autor vem retomar a questão da nulidade da cláusula em causa e, pela primeira vez, alegar a contrariedade da mesma face ao referido regime das

cláusulas contratuais gerais e do Direito Europeu de que aquele regime deriva.

Ora, os recursos são meios de impugnação de decisões judiciais (artigos 676.º, n.º 1 e 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil), através dos quais se visa reapreciar e modificar decisões e não criá-las sobre matéria nova, salvo quanto às questões de conhecimento oficioso, o que não é o caso.

A nulidade da cláusula do contrato de trabalho suscitada nas mencionadas conclusões B) a I) das alegações de recurso apresentadas pelo Autor constitui, deste modo, uma questão nova sobre a qual este Tribunal não pode agora pronunciar-se, pelo que não se conhece dessa parte do objecto recurso.

Fica deste modo prejudicada a questão também agora introduzida pelo Autor relativa ao «reenvio prejudicial para o TJUE, caso seja entendimento que é de manter o acórdão recorrido, para que o TJUE se pronuncie se a Directiva Comunitária nº 93/13.CEE é de aplicar aos contratos de trabalho e, em caso afirmativo, se tal contrato de trabalho, ao ser apresentado ao trabalhador pré-formulado e assinado, e sem ser precedido de negociação, se a cláusula essencial que estipulou o termo, deve ser excluída desse contrato».

**2 - A matéria de facto fixada pelas instâncias é a seguinte:**

«1. A ré é uma sociedade anónima cujo objecto se destina à distribuição de correio em Portugal.

2. No dia 04 de Agosto de 2003, o autor celebrou com a ré um contrato de trabalho a termo certo, com as seguintes cláusulas:

1ª

O 2º contratante compromete-se a prestar ao 1º a sua actividade profissional, desempenhando as funções de carteiro, no CDP de Vila Nova de Famalicão, sito na Rua ..., Pavilhão ... Vila Nova de Famalicão.

2ª

O 1º contraente pagará ao 2º a retribuição de 559,80 mensais, sendo o pagamento efectuado mensalmente.

3ª

O 2º contraente fica sujeito a um período normal de trabalho, com duração semanal de 39 horas, máxima diária de 8h00 e ao horário das 06H00 – 11H00 – 14H48 ou outros horários praticados no CDP de acordo com a respectiva escala.

4ª

O contrato é celebrado, ao abrigo da alínea h) do artigo 41 do DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro por um prazo de 6 meses com início em 04/08/2003, com trabalhador à procura do 1º emprego, em virtude de o trabalhador procurar emprego efectivo adequado à sua formação e expectativas profissionais, estando disponível para a contratação a termo, noutras actividades, por um período que se estima em 6 meses.

5ª

O segundo contraente declara nunca ter sido contratado por tempo indeterminado.

6ª

O regime de férias é o constante da cláusula 160ª do AE/CTT.

7ª

A comunicação às organizações representativas dos Trabalhadores dos CTT, é feita, nos termos do nº 1 do art. 53º do DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

8ª

O prazo de pré-aviso para a rescisão do contrato por parte do trabalhador é o do nº5 do art. 52º do DL-A/89, de 27/2.

9ª

O presente contrato caducará nos termos do art. 46º do DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

3. A ré comunicou ao autor a caducidade deste contrato de trabalho.

4. Em 20 de Maio de 2004, o autor celebrou com a Ré um outro contrato de trabalho a termo certo pelo prazo de seis meses, ao abrigo o disposto no art. 129.º, nº 3, al. b), do CT., para desempenhar as funções de carteiro, na estação de correios de Vila Nova de Famalicão.

5. E em 17 de Novembro de 2004, autor e ré celebraram uma adenda contratual, nos termos da qual acordaram “em prorrogar o contrato a termo celebrado em 25/05/2004, por um período de 4 meses, com início em 20/11/2004 e término em 19/03/2005, em virtude do segundo outorgante não ter, ainda, por motivo alheio à sua vontade, encontrado emprego compatível com a sua formação profissional e expectativas profissionais, encontrando-se disponível por um período que se estima em 4 meses”.

6. Em 11 de Maio de 2005, o autor celebrou com a ré um contrato de trabalho a termo certo, pelo período de seis meses, para exercer as funções de carteiro na estação de correios de Vila Nova de Famalicão.

7. Em 7 de Fevereiro de 2006, a ré apresentou ao autor um outro contrato de trabalho a termo incerto para ser assinado, para exercer as funções de carteiro na estação de correios de Vila Nova de Famalicão, mediante a retribuição € 590,60.

8. Este contrato de trabalho foi apresentado ao autor pré-formulado e assinado pela ré, nele colocando o autor a sua assinatura.

9. Não foi precedido de negociação.

10. Nos termos da cláusula 1ª do referido contrato a termo incerto, o autor foi contratado “pelo tempo necessário à substituição do CRT AA, que se encontra temporariamente impedido de prestar trabalho, por motivo de doença”.

11. Na cláusula 2ª do referido contrato de trabalho consta que o “2º contraente fica sujeito a um período normal de trabalho, com duração semanal de 39 horas, máxima diária de 8h00, ficando sujeito a todos os horários atribuíveis ao trabalhador substituído, de acordo com a escala que consta no mapa de horários de trabalho, afixados no local de trabalho”.

12. Em 5 de Fevereiro de 2009, a ré apresentou ao autor, para que este assinasse, um documento com o seguinte teor:

“Assunto: Comunicação da caducidade do contrato de trabalho a termo incerto.

Exm<sup>o</sup> senhor

Nos termos do artigo 389<sup>o</sup> do anexo à Lei n<sup>o</sup> 99/2003, de 27 de Agosto, comunica-se que o contrato a termo incerto, iniciado em 7 de Fevereiro de 2006, celebrado entre CTT – Correios de Portugal, S A e V. Ex.<sup>a</sup>, caducará no dia 5 de Fevereiro de 2009, uma vez que o motivo contratual que justificou a celebração do contrato deixa de se verificar”.

13. Na data da comunicação da caducidade do contrato de trabalho o autor auferia o vencimento base mensal de € 610,00 acrescido de subsídio de alimentação de € 21,00 por dia.

14. Quando a ré, em 5 de Fevereiro comunicou por escrito ao autor a caducidade do contrato com efeitos imediatos, o referido AA já se encontrava reformado por invalidez desde de 12 de Fevereiro de 2008.

15. A partir de finais de 2008, era do conhecimento de alguns dos trabalhadores do CDP de Vila Nova de Famalicão que AA estava reformado;

16. Com o referido em 12, o autor ficou psicologicamente abatido.

17. Em data não concretamente apurada, mas entre 22-01-2009 e 05-02-2009, a mulher do trabalhador AA dirigiu-se ao CDP e informou o respectivo gestor que o marido estava reformado conforme carta que ali deixava.

18. O autor gozou os seguintes dias de férias: 1 dia em 14/08/2006 e 5 dias de 06/08/2007 a 10/08/2007.

19. AA foi informado pela Segurança Social da condição de pensionista por ofício datado de 20.10.2008.»

**3** - Na sentença proferida na 1.<sup>a</sup> instância considerou-se que «sobre o autor impendia o ónus da prova dos factos alegados susceptíveis de integrarem a previsão do artigo 145.<sup>o</sup>/1 do Código do Trabalho», tendo-se concluído, a partir da análise da matéria de facto dada como provada, que «o autor logrou fazer a prova, tal como lhe competia, dos diversos momentos de facto que integram a estatuição prevista» naquele dispositivo legal.

Debruçando-se seguidamente sobre o momento em que a Ré teve conhecimento da situação de aposentação do trabalhador substituído, concluiu-se que «por provar ficou o concreto momento em que a ré teve conhecimento da aposentação por invalidez do seu trabalhador AA», e, ponderando se «esse momento (...) integra facto constitutivo do direito

invocado pelo autor, ou antes facto impeditivo desse mesmo direito», veio o tribunal a concluir que aquela circunstância «há-de ser vista como um facto impeditivo do direito do autor».

Para tanto, debruçou-se sobre o teor do artigo 145.º/1 do Código do Trabalho, referindo que os factos que integram a previsão daquele dispositivo «são: a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído e a permanência do substituto no desempenho da sua actividade decorridos 15 dias sobre a data da cessação do contrato do trabalhador substituído» e que o «conhecimento por parte do empregador do momento da cessação do contrato do trabalhador substituído (ou de que qualquer outra causa justificativa da contratação a termo incerto desapareceu) que, mais uma vez, note-se nem sequer consta do teor da norma (...) constitui um elemento anormal ou excepcional que a verificar-se, impediria a eficácia dos elementos constitutivos».

Neste pressuposto decidiu-se que o Autor «fez a prova necessária dos factos que integram os elementos constitutivos da norma jurídica violada – o artigo 145.º/1 do Código de Trabalho – pelo que a sua pretensão haverá que ter procedência – a conversão do contrato a termo incerto em contrato sem termo».

**4** – No Tribunal da Relação considerou-se que «a estrutura factual, em sede de normalidade, do direito invocado pelo A., nos termos e para os efeitos do art. 145º, nº 1, integrava a alegação da sua permanência ao serviço, decorrido o prazo legal, bem como o conhecimento pela Ré da reforma do trabalhador substituído», tendo-se prosseguido nos seguintes termos:

«Assim o entendeu o A. que, para tanto, alegou, na petição, os factos constitutivos, nomeadamente quando a ré lhe comunicou, por escrito, a caducidade do contrato com efeitos imediatos, o trabalhador AA já se encontrava reformado por invalidez havia mais de um ano, situação que era do conhecimento da ré.

Sendo esta estrutura factual constitutiva do direito invocado pelo Autor/ recorrido na acção, era a ele, e não à recorrente que incumbia o respectivo ónus de prova – art. 342º, nº 1, do CC.

Aliás, e como decorre do art. 342º, nº 3, do CC, “em caso de dúvida, os factos devem ser considerados como constitutivos do direito”.

E, assim sendo, conjugando a matéria de facto provada, conclui-se que o A. não logrou provar que a Ré tivesse conhecimento da reforma do trabalhador substituído muito antes da data da comunicação da caducidade, pelo que o fracasso da sua pretensão determina a improcedência da presente acção.

Procedem, pois, as conclusões do recurso».

### III

**1** - O contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré que está na base do litígio que constitui o objecto do presente processo iniciou-se 7 de Fevereiro de 2006 e foi executado até 5 de Fevereiro de 2009, ou seja, no período de vigência do Código de Trabalho de 2003, diploma à luz do qual deve ser ponderada a pretensão do Autor, por força do disposto no artigo 7.º, n.º 1 da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Na verdade, está em causa determinar os efeitos dos factos relativos à cessação da execução do contrato de trabalho em causa, nomeadamente, a comunicação da denúncia do contrato, ocorrida em 5 de Fevereiro de 2009 e o conhecimento por parte da Ré da situação de reforma do trabalhador substituído, ocorrida em data não apurada situada entre 22 de Janeiro de 2009 e 5 de Fevereiro do mesmo ano, factos estes integralmente ocorridos antes da entrada em vigor do Código de Trabalho de 2009.

**2** - Por força do disposto no artigo 143.º, al. a), do Código do Trabalho de 2003, «é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto», nas situações de «substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço».

O contrato de trabalho a termo incerto, nos termos do artigo 144.º do mesmo diploma, «dura por todo tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração».

Perante a ocorrência do facto que preenche o termo a que o contrato ficou sujeito, ou seja, perante a verificação do termo, o contrato de trabalho caduca, de acordo com o disposto na alínea a) do artigo 387.º do mesmo Código.

Para além deste fundamento de caducidade do contrato, resulta da alínea c) do mesmo artigo, igualmente como fundamento de caducidade do mesmo, «reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez».

A caducidade do contrato não opera automaticamente, impondo-se a denúncia do mesmo, disciplinada no artigo 338.º, no que se refere ao contrato a termo certo, e no artigo 389.º, relativamente ao contrato a termo incerto.

De acordo com o disposto no n.º 1 deste artigo, «o contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de seis meses a dois anos ou por um período superior».

Deste modo, face à previsão da ocorrência do termo, o empregador tem o dever de comunicar ao trabalhador a data previsível para o termo do contrato respeitando os prazos referidos neste dispositivo, cuja duração depende do tempo de duração do contrato.

A falta de comunicação, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, «implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta», não implicando a renovação do contrato, nem a transformação, só por si, do contrato em contrato sem termo.

**3** - Nos termos do n.º 1 do artigo 145.º deste Código «considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos quinze dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.»

Deste modo, a continuação do trabalhador vinculado por um contrato de trabalho a termo incerto, no desempenho da sua actividade ao serviço do empregador, após a data da produção de efeitos da denúncia, ou na falta desta, decorridos quinze dias depois

- a) da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado;
- b) do regresso do trabalhador substituído;
- c) da cessação do contrato de trabalho deste;

implica a conversão do contrato de trabalho a termo incerto num contrato de trabalho sem termo.

A lei faz decorrer desta permanência do trabalhador vinculado por um contrato de trabalho a termo incerto, ao serviço do empregador, no exercício das suas funções e após a ocorrência dos factos que fundamentam a cessação da relação de trabalho, a demonstração da falta de fundamento para a contratação a termo, transformando o contrato num contrato de trabalho sem termo.

A conversão do contrato em contrato sem termo tem, assim, como pressupostos a continuação do trabalhador no exercício das suas funções, após a produção de efeitos da denúncia, ou por 15 dias, após a «conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado», o «regresso do trabalhador substituído», ou a «cessação do contrato de trabalho deste».

O direito do trabalhador à conversão do contrato depende da demonstração do exercício de funções após a produção de efeitos de denúncia, ou por quinze dias após a ocorrência dos factos que legitimariam a cessação do contrato preenchendo o respectivo termo.

Da análise destes pressupostos verifica-se que não havendo denúncia do contrato, a falta de fundamento da contratação a termo que legitima a conversão se tem de evidenciar da permanência em funções por um determinado período de tempo.

Esta conversão tem implícito o conhecimento por parte da entidade empregadora da cessação do fundamento da contratação a termo.

Na verdade, tal como acima se referiu, a entidade empregadora está onerada com o dever de denúncia, face à previsibilidade da ocorrência do termo, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 389.º, implicando o incumprimento deste dever o pagamento ao trabalhador dos quantitativos referidos no n.º 3 do mesmo artigo, o que impõe o acompanhamento da actividade desempenhada por trabalhador contratado a termo.

Deste modo a previsibilidade do regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste, ou de qualquer dos outros factos ali previstos, há-de motivar a denúncia do contrato, nos termos referidos naquele dispositivo.

Não havendo denúncia por iniciativa da entidade empregadora, nomeadamente, por não ter tido conhecimento prévio da previsibilidade do evento, a ocorrência dos factos fundamento surge como forma de comunicação à entidade empregadora dos fundamentos da cessação.

Assim, o conhecimento dos factos que preenchem o termo do contrato e a aceitação do exercício de funções por parte do trabalhador, pelo período de quinze dias, surgem assim como factor legitimante da aludida conversão do contrato.

Em qualquer dos casos, o conhecimento por parte da entidade empregadora da ocorrência dos factos que preenchem o termo surge com o início do prazo de 15 dias referido no n.º 1 do artigo 145.º do Código do Trabalho.

**4** - De acordo com o disposto no artigo 387.º, alínea c), do Código do Trabalho, o contrato de trabalho caduca, «com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez».

A reforma por invalidez constitui uma «impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho» impondo naturalmente a caducidade do contrato e a cessação da relação laboral.

Já a reforma por velhice, de acordo com o disposto no artigo 392.º, pode dar origem a uma alteração do contrato, se se mantiver a relação de trabalho apesar da ocorrência da mesma.

De facto, conforme decorre do n.º 1 deste artigo, «a permanência do trabalhador ao serviço, decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

Deste modo, o «contrato não caduca com a situação de reforma do trabalhador, sendo ajustado, em seu lugar um novo contrato a termo certo», deste modo, «a reforma do trabalhador determina a subsistência do anterior vínculo ao qual é automaticamente apostado um termo certo».

Conforme refere PEDRO ROMANO MARTINEZ, «a reforma por idade pressupõe uma situação atípica de caducidade, na medida em que não opera automaticamente. Por um lado, a situação de reforma depende de um requerimento do trabalhador à segurança social - em relação ao qual o empregador é alheio; em segundo lugar, a extinção do vínculo só se verifica quando ambas as partes tomem conhecimento da situação e não no momento

em que o trabalhador se reforma; por outro lado, mesmo depois do conhecimento bilateral, a relação laboral pode prosseguir durante os trinta dias seguintes, até que qualquer das partes decida pôr termo ao vínculo, não cessando portanto, imediatamente»[\[2\]](#).

Na mesma linha de raciocínio, considerou-se no acórdão desta secção, de 30 de Abril de 1997, proferido no recurso n.º 131/96, embora à luz do Direito em vigor ao tempo, o seguinte:

«A qualificação da reforma como causa de caducidade suscitava diversos problemas aplicativos, alguns dos quais mereceram atenção do legislador de 1989.

Antes de mais, havia que fixar o momento da cessação do contrato (por caducidade) no caso de obtenção da reforma pelo trabalhador. É que o direito à pensão constitui-se, como dissemos, no quadro de uma relação bilateral entre o trabalhador e beneficiário e a instituição de segurança social, relação a que a entidade empregadora é juridicamente alheia. Ora sucede que, com frequência, a obtenção da reforma (isto é o “reconhecimento do direito à pensão” a que alude o art. 88.º/1 do Decreto 45.266, de 23/9/63) não chega ao conhecimento do empregador logo de imediato, pode até demorar meses nesse conhecimento.

Ora o conhecimento bilateral da ocorrência de um facto previsto como causa de caducidade é indispensável à produção do efeito extintivo que provoca. O contrato não pode cessar sem que alguma das partes disso se aperceba. A reforma só opera, em suma, a partir do momento em que a entidade empregadora a conheça»[\[3\]](#).

Deste modo, por força da bilateralidade do contrato de trabalho, a eficácia de um facto com efeito extintivo desse contrato e da relação que do mesmo emerge, sempre exigiria o conhecimento desse facto por ambas as partes.

O facto de a caducidade por reforma do contrato de trabalho do trabalhador substituído só adquirir eficácia na sequência do conhecimento por parte da entidade empregadora desse facto releva para o preenchimento dos pressupostos da conversão do contrato a termo incerto do trabalhador substituto, nos termos do n.º 1 do artigo 145.º do Código do Trabalho.

Tal conhecimento marca, conforme acima se referiu, o início do prazo de 15 dias previsto nessa norma e é um dos fundamentos da conversão do contrato.

Na verdade, conforme refere JÚLIO GOMES, «parece-nos que a norma pressupõe o conhecimento ao menos pelo empregador de que a causa justificativa da contratação a termo desapareceu: assim, se o trabalhador substituído que se encontrava de licença morrer, tal facto pode não ser do imediato conhecimento do empregador; só se a execução do contrato se prolongar 15 dias após esse conhecimento é que se verificará, segundo cremos, a conversão prevista no artigo 145.º, n.º 1» [\[4\]](#).

Dentro da mesma linha de orientação, refere FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, que «a norma não o diz expressamente mas é seguro que esta regra só pode funcionar se o empregador tiver conhecimento da cessação do contrato, devendo o prazo contar-se desde a aquisição desse conhecimento e não desde a cessação do contrato, que podem não coincidir – caso provável quando o contrato do substituído que se encontrava enfermo caduque por óbito deste» [\[5\]](#).

Deste modo é a aceitação da continuidade do exercício de funções do trabalhador, por parte da entidade empregadora, durante o período de 15 dias posteriores ao conhecimento que obtenha do facto que integra o termo incerto do contrato de trabalho que legitima a conversão do contrato a termo resolutivo em contrato sem termo, nos termos do n.º1 do artigo 145.º do Código do Trabalho de 2003.

**5** - Resulta da matéria de facto dada como provada que o Autor foi contratado “pelo tempo necessário à substituição do CRT AA, que se encontra temporariamente impedido de prestar trabalho, por motivo de doença”»; que o «AA foi informado pela Segurança Social da condição de pensionista por ofício datado de 20.10.2008» e que no dia 5 de Fevereiro de 2009, a Ré comunicou ao Autor que o contrato de trabalho que os ligava caducaria «no dia 5 de Fevereiro de 2009, uma vez que o motivo contratual que justificou a celebração do contrato deixa de se verificar».

Mais resulta daquela matéria de facto que o «referido AA já se encontrava reformado por invalidez desde de 12 de Fevereiro de 2008»; que «a partir de finais de 2008, era do conhecimento de alguns dos trabalhadores do CDP de Vila Nova de Famalicão que AA estava reformado» e que «em data não concretamente apurada, mas entre 22-01-2009 e 05-02-2009, a mulher do trabalhador AA dirigiu-se ao CDP e informou o respectivo gestor que o marido estava reformado conforme carta que ali deixava».

Assente que o Autor se manteve no exercício das suas funções até 5 de Fevereiro de 2009, apesar de o trabalhador que substituíra estar reformado desde 22 de Outubro de 2008, não resulta, contudo, da matéria de facto dada como provada que esse exercício de funções se tivesse mantido por 15 dias após o conhecimento da reforma pela entidade empregadora.

Na verdade, uma vez que não se apurou a data concreta em que aquela entidade teve conhecimento daquele facto, mas que esse conhecimento, de acordo com a matéria de facto, foi situado entre 22 de Janeiro de 2009 e 5 de Fevereiro de 2009, não pode afirmar-se que o Autor desempenhou as suas funções, nos 15 dias posteriores ao conhecimento por parte da Ré do facto que determinava a caducidade do contrato.

A determinação da data em que entidade empregadora teve conhecimento do facto é fundamental para definir o início do prazo de 15 dias para a manutenção do exercício consentido de funções. Trata-se de um facto constitutivo do direito reclamado pelo Autor à conversão do contrato de trabalho que o ligava à Ré em contrato sem termo, cuja prova lhe incumbia, nos termos do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil.

Na verdade, conforme se referiu não é o mero exercício de funções após a ocorrência do facto que fundamentaria a denúncia do contrato que legitima e fundamenta a conversão. Esta decorre do conhecimento desse facto por parte da entidade empregadora e da aceitação por parte desta do exercício daquelas funções naquele período de tempo.

O conhecimento do facto que fundamentaria a resolução do contrato é essencial para que a aceitação da prestação de trabalho se possa considerar consciente por parte da entidade empregadora e assume-se, deste modo, como um dos pressupostos da conversão do contrato e, portanto, um dos factos constitutivos do direito reclamado pelo Autor.

Impõe-se pois a confirmação da decisão recorrida e a negação da Revista.

### **III**

Termos em que se acorda em negar a revista, confirmando a decisão recorrida.

As custas da revista ficam a cargo do Autor.

Anexa-se sumário do Acórdão.

Lisboa, 12 de Setembro de 2012

António Leones Dantas (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

---

[1] Alterado e republicado pelo Decreto-lei n.º 220/95, de 31 de Agosto e com as alterações decorrentes do Decreto-lei n.º 249/99, de 7 de Julho.

[2] *Direito do Trabalho*, 2010, 5.ª Edição, p. 1007.

[3] *Colectânea de Jurisprudência - Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça*, Ano v, Tomo II, 1997, p. 273.

[4] *Direito do Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, 2007, p. 607.

[5] *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 272.