

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 819/09.7TTPRT.P1

Relator: ANTÓNIO JOSÉ RAMOS
Sessão: 12 Dezembro 2011
Número: RP20111212819/09.7TTPRT.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO.
Decisão: NEGADO PROVIMENTO.

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

CESSÃO DE CONTRATO

Sumário

I - É válida a contratação a termo certo em que, ao abrigo da alínea a) do artigo 129º da Lei nº99/2003, de 27 de Agosto, para substituição directa ou indirecta de uma trabalhadora que se encontra com incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença.

II - O desaparecimento do motivo que justifica a aposição do termo ao contrato não determina a cessação precoce deste, uma vez que o artigo 139º, nº 1 do CT refere que «o contrato a termo certo dura pelo período acordado». Ou seja, não é pelo facto de a trabalhadora que a Autora estava a substituir por se encontrar de baixa ter regressado ao seu posto de trabalho e acordado na cessação do seu contrato de trabalho, que faz com que o contrato a termo certo celebrado termine logo nessa data.

Texto Integral

Recurso de Apelação: nº 819/09.7TTPRT.P1 Reg. Nº 127

Relator: António José Ascensão Ramos

1º Adjunto: Des. Eduardo Petersen Silva

2º Adjunto: Des. José Carlos Machado da Silva

Recorrente: B....

Recorrida: C..., S.A.

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

I - Relatório

1. B..., solteira, residente na Rua ..., nº ..., .º Dtº, Porto, deduziu contra “C..., **Lda.**”, com sede no ... - ..., freguesia de ..., Vila Nova de Gaia, a presente acção declarativa emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma comum, pedindo que seja declarado que foi ilicitamente despedida, sendo a ré condenada a pagar-lhe as retribuições normais que devia ter auferido desde 30 dias antes da propositura da presente acção, até ao trânsito em julgado da sentença, bem como a quantia de 15.000 euros a título de danos morais. Alega, em suma, para o efeito, que no dia 1 de Janeiro de 2006 foi admitida ao serviço da ré, celebrando um contrato de trabalho a termo certo, tendo sido contratada como técnica jurista.

A Ré justificou a contratação a termo da Autora “para substituição directa ou indirecta da colaboradora, D... que se encontra com incapacidade de temporária para o trabalho por estado de doença”.

Entende que embora correspondesse à verdade tal situação, à data da celebração do contrato tal terminou durante a sua vigência, dado a mencionada D... ter celebrado um acordo com a ré pela qual se desvinculou definitivamente.

Refere a Autora que pelo facto da Ré a ter mantido ao seu serviço, o contrato de trabalho a termo converteu-se automaticamente num contrato sem termo. Tal contrato veio a terminar no dia 31 de Dezembro de 2008 mercê da carta enviada pela Ré à Autora a fazer caducar o contrato para a data do seu termo, o que para esta equivale a um despedimento ilícito.

2. Frustrada a audiência de partes a Ré apresentou **contestação**, alegando que no caso do contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado e cessando ou não o motivo subjacente ao termo, o contrato de trabalho a termo certo tem de se manter até ao respectivo termo.

Entende deste modo que o contrato caducou validamente inexistindo consequentemente qualquer acto de despedimento.

Conclui pela improcedência da acção.

3. Procedeu-se à elaboração do despacho saneador, tendo-se dispensado a selecção da matéria de facto assente e controvertida.

4. Teve lugar a audiência de discussão e julgamento, com observância das formalidades legais, tendo a Autora optado pela indemnização em detrimento da reintegração. Desistiu ainda a Autora do pedido e condenação por danos morais, tendo o Mº Juiz procedido à sua homologação.

5. Foi proferida **sentença**, cuja decisão tem o seguinte conteúdo:

«Pelo exposto, julgo totalmente improcedente a presente acção e em consequência absolvo a Ré da totalidade do pedido.

Custas pela Autora.

Registe e notifique.»

6. Inconformada com o assim decidido, veio a **Autora** interpor recurso de **apelação**, tendo formulado a final as seguintes **conclusões**:

1. Estando legalmente previstas duas modalidades de contratação a termo (certo e incerto) cada uma delas deve ser adequada à natureza da situação de necessidade temporária que a determina, devendo ser a termo certo quando seja certo o tempo de duração dessa necessidade e a termo incerto no caso contrário.

2. A entidade patronal não é livre na adopção de qualquer dessas modalidades, pelo que a contratação a termo certo quando a situação concreta da necessidade temporária de trabalho era de duração incerta, o contrato celebrado deve valer como a termo incerto para todos os efeitos legais.

3. Uma vez que a A. (recorrente) foi contratada para substituir outra trabalhadora da R. devido a incapacidade de continuar a trabalhar por motivos de doença, o contrato adequado a tal situação era a termo incerto e não, como foi, a termo certo.

4. Por isso e uma vez que a recorrente se manteve normalmente ao serviço até ao fim do último prazo de renovação (31 de Dezembro de 2008) apesar de já em Janeiro desse mesmo ano a trabalhadora substituída se ter desvinculado definitivamente da empresa, deve considerar-se que, após essa desvinculação (da trabalhadora substituída), a A. passou a uma situação de contratada sem termo ou a título permanente e que a imposição pela R. da cessação do seu contrato deve considerar-se como despedimento ilícito.

5. Para além de nos parecer ser essa a forma correcta de interpretar a lei ao caso, a que foi adoptada na sentença recorrida para além de traduzir incorrecta interpretação e aplicação ao caso das pertinentes disposições legais nomeadamente dos arts. 129º e 143º do C. Trabalho de 2003, viola de forma chocante o princípio do “favor laboratoris” que enforma toda a legislação laboral, tanto na sua elaboração, como na sua interpretação e aplicação, pelo que,

No provimento do presente recurso, deve revogar-se a sentença recorrida e, em sua substituição ser proferida outra que considerando ilícita a cessação do contrato de trabalho da A. julgue a acção procedente condenado a r. a pagar aquela as retribuições normais que ela teria auferido desde 30 dias antes da

propositura da acção até transito em julgado da respectiva sentença, com as demais consequências legais.

7. A Ré apresentou contra-alegações, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. O Código de Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27/08) prevê expressamente que o mesmo motivo (substituição directa ou indirecta de trabalhador temporariamente impedido de prestar serviço), seja fundamento de celebração de Contrato a Termo Certo (artigo 129, nº 2, al. a/) ou Contrato a Termo Incerto (artigo 143, al. a/).
2. Caso se opte por um Contrato a Termo Certo, dispõe o artigo 139 do CT que “o contrato a termo certo dura pelo período acordado...” (“in casu”, 12 meses).
3. Isto é, neste preciso enquadramento legal, não se pode concluir ou extrair a premissa invocada pela Recorrente, da Entidade Patronal estar impedida de contratar um regime a Termo Certo (no caso em apreço nos autos), tendo de o fazer necessariamente a Termo Incerto.
4. Tal entendimento contraria, expressa e frontalmente, o disposto na Lei (art. 129, nº 2 al. a/ do CT aplicável).
5. Termos em que, a interpretação e entendimento vertido na douda sentença recorrida, não se encontra viciada, nem consubstancia qualquer violação (de interpretação ou aplicação) da Lei ou do princípio do “favor laboratoris”.
6. Pelo contrário, a douda sentença recorrida limita-se a aplicar a Lei (a interpretação da Recorrente é que a viola expressamente...).
7. Aliás, a aplicação do regime do Termo Certo só beneficia o trabalhador, constituindo mesmo uma garantia para este.
8. Na verdade, o facto do contrato a Termo Certo implicar necessariamente o cumprimento integral do período contratado, garante ao trabalhador a vigência de tal período independentemente de ter cessado (na sua pendência) a causa justificadora da contratação.
9. Ou seja, a interpretação vertida na douda sentença recorrida está conforme a Lei e é a mais vantajosa para o Trabalhador.
10. Nada a censurar, portanto, à douda sentença recorrida.
11. Termos em que, não assiste qualquer razão à Recorrente, improcedendo todas as conclusões formuladas nas doudas alegações aqui em apreciação, devendo manter-se (confirmar-se) o doudo aresto recorrido.

8. O Ex.º Procurador-Geral Adjunto deu o seu parecer no sentido de que o recurso não merece provimento, devendo manter-se a sentença recorrida.

9. Recebido o recurso foram colhidos os vistos legais.

II. Delimitação do Objecto do Recurso

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 (*na redacção introduzida pelo DL 303/2007, de 24.08*), 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 (art. 660.º, n.º 2, do CPC), com a ressalva de que o dever de resolver todas as questões suscitadas pelas partes, este normativo, 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 art. 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:**

- ***Saber se o contrato a termo se converteu num contrato por tempo indeterminado;***
- ***Se a Autora foi vítima de um despedimento ilícito.***

III. FUNDAMENTAÇÃO

1. Fundamentação de facto

1.1. São os seguintes os factos que a sentença recorrida deu como provados – e que este tribunal mantém, porque a matéria de facto não foi impugnada e porque os elementos do processo não impõem decisão diversa, nem foi admitido documento superveniente com virtualidade para infirmar aquela decisão (artigo 712º, nº 1 do CPC):

A)

No dia 01 de Janeiro de 2006, a Autora foi admitida ao serviço da ré, mediante a celebração do contrato de trabalho a termo certo junto aos autos a fls. 9 e 10, com o seguinte teor:

"Entre a firma C..., S.A., sociedade anónima, Contribuinte nº....., NISS nº....., com sede em ... - ... - ... --... Vila Nova de Gaia, como primeiro Outorgante, representada pelo administrador, E..., Contribuinte nº, portador do Bilhete de Identidade n.º....., emitido em 30/03/1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, com domicílio profissional na sede da

empresa, e B..., Solteira, Contribuinte nº....., natural da freguesia do Peso da Régua, concelho do Peso da Régua, nascida a 18/08/1981, filha de F... e de G..., portadora do Bilhete de Identidade nº, emitido em 26/05/2003, pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Rua ..., ... --... Porto, Beneficiária da Segurança Social nº, como segundo Outorgante, é celebrado o presente CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO, nos termos das disposições conjugadas do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao Sector e das Leis nº99/2003, de 27 de Agosto e nº35/2004, de 29 de Julho e regido pelos termos e condições das cláusulas seguintes:

1ª O Segundo Outorgante é admitido ao serviço da primeira Outorgante, que se dedica à Indústria da Construção Civil e Obras Públicas – CAE, para desempenhar as funções de Técnica Jurista, e com a categoria de Técnica Jurista G.I, mediante a remuneração mensal de Euros 683,00€ (SEISCENTOS E OITENTA E TRÊS EUROS), e 4,40€ (QUATRO EUROS E QUARENTA CÊNTIMOS), a título de subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, paga em cheque ou transferência bancária, ficando, assim, e no desempenho das tarefas que lhe foram conferidas, sob autoridade e direcção do primeiro Outorgante.

2ª O local de trabalho fica situado em ... - ... - ... - Vila Nova de Gaia, sem prejuízo da eventual transferência para outras obras ou locais quando necessário.

3ª Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo, neste caso, lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

4ª O horário de trabalho, sem prejuízo da sua alteração nos termos e com os condicionalismos legais dos princípios da adaptabilidade consagrados na Cláusula 8ª do CCT, para o Sector, mencionado na Cláusula 8ª, é que se encontra em vigor para a primeira Outorgante e que a seguir se transcreve: 1º Período - 08H00 às 12H00, 2º. Período - 13H00 às 17H00, Descanso para almoço - 12H00 às 13H00, Descanso Semanal Complementar - Sábado, Descanso Semanal - Domingo.

5ª O segundo Outorgante tem direito ao gozo de dois dias úteis de férias, por cada mês de duração de Contrato, e ao correspondente Subsídio de Férias, de acordo com o estabelecido nas Cláusulas 48ª a 52ª do CCT e no artigo 214º n, ° 1 da Lei nº99/2003, de 27 de Agosto e ao legal Subsídio de Natal, nos termos estabelecidos na Cláusula 40ª do CCT.

6ª O presente Contrato terá a duração de doze meses, com início e produção de efeitos, em 01/01/2006 e termo em 31/12/2006, desde que a primeira Outorgante o denuncie por escrito com a antecedência mínima de quinze dias sobre o referido termo, ou desde que o segundo Outorgante o denuncie por

escrito com a antecedência mínima de oito dias, sob pena de, não o fazendo, o contrato se renovar automaticamente pelo período inicial até perfazer três anos de duração, sem limite de renovações, de acordo com o estipulado no nº2 da Cláusula 56ª do CCT.

Sempre que a duração do contrato atinja ou ultrapasse o prazo de três anos, incluindo as respectivas renovações, o mesmo poderá ainda ser objecto de uma última renovação, acordada por escrito, que não poderá ser inferior a um ano, nem superior a três anos, de modo a que o contrato não ultrapasse mais de seis anos de duração nos termos do disposto no nº3 da Cláusula 56ª do CCT.

A caducidade do contrato, nos termos supra referidos, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias ou dois dias de remuneração de base, proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, consoante o contrato tenha durado por período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, calculada segundo a fórmula prevista na Cláusula 37ª do CCT, calculando-se proporcionalmente a duração do contrato que corresponda a fracção de mês.

7ª Para a rescisão deste contrato, por iniciativa do segundo Outorgante deverão ser observados os prazos de aviso prévio estabelecidos no artigo 447º nº3 da Lei nº99/2003, de 27 de Agosto.

8ª O instrumento de regulamentação colectiva aplicável é Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector da Construção Civil e Obras Públicas, publicado no BTE nº13, 1ª série, de 08 de Abril de 2005.

9ª O presente contrato é celebrado ao abrigo da alínea a) do artigo 129º da Lei nº99/2003, de 27 de Agosto – substituição directa ou indirecta da colaboradora D... que se encontra com incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, e será regulado nos casos omissos pelo citado Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector da Construção Civil e Obras Públicas e pelas já mencionadas Leis nº99/2003, de 27 de Agosto e nº35/2004, de 29 de Julho. O prazo estipulado para a duração do presente contrato, é de acordo com as necessidades previstas para as funções que o 2º. Outorgante irá desempenhar durante a referida substituição.

Feito em duplicado, depois de devidamente assinado, cada parte ficará com um exemplar, sendo o imposto de selo liquidado por meio de guia, na competente Repartição de Finanças.

B)

No cumprimento desse contrato, a Autora sempre executou todos os serviços que lhe iam sendo cometidos, nomeadamente elaborando os pareceres que lhe eram solicitados, intervindo como mandatária da R. em todos os processos judiciais que lhe eram atribuídos, neles praticando todos os actos necessários

e adequados à defesa das posições e interesses da demandada.

C)

Sempre actuando de acordo e em execução das ordens e instruções que lhe eram dadas pelos responsáveis da Ré e sob a autoridade, disciplina e direcção desta.

D)

A Autora, em Dezembro de 2008 auferia a remuneração base mensal de € 702,50, a que acrescia um subsídio de isenção de horário no valor de € 204,90 e um subsídio de alimentação de € 5,00 por cada dia útil de trabalho.

E)

Em 31 de Janeiro de 2008, a ré celebrou com a referida trabalhadora G... um acordo de cessação do contrato de trabalho pelo qual esta se desvinculou definitivamente da Ré.

F)

A Autora manteve-se a trabalhar para a Ré no âmbito do mesmo contrato de trabalho referido em a) até à data do termino da renovação em curso.

G)

A Ré por carta registada com AR datada de 04 de Dezembro de 2008 comunicou à A. a caducidade do contrato de trabalho a termo referido em A) para a data de 31 de Dezembro de 2008.

2. Fundamentação de direito

2.1. Começamos, então, por analisar a primeira das questões suscitadas, ou seja, apurar se o contrato a termo celebrado entre as partes se converteu em contrato por tempo indeterminado.

2.2. A Recorrente/trabalhadora alega que o contrato que celebrou com a Ré como contrato a termo certo devia-o ser como termo incerto, uma vez que a A. (recorrente) foi contratada para substituir outra trabalhadora da R. devido a incapacidade de continuar a trabalhar por motivos de doença, o contrato adequado a tal situação era a termo incerto e não, como foi, a termo certo. Por isso, acrescenta, e uma vez que a recorrente se manteve normalmente ao serviço até ao fim do último prazo de renovação (31 de Dezembro de 2008) apesar de já em Janeiro desse mesmo ano a trabalhadora substituída se ter desvinculado definitivamente da empresa, deve considerar-se que, após essa desvinculação (da trabalhadora substituída), a A. passou a uma situação de contratada sem termo ou a título permanente e que a imposição pela R. da cessação do seu contrato deve considerar-se como despedimento ilícito.

Vejamos se lhe assiste razão.

2.3. A sentença recorrida não sufragou a tese da Recorrente, considerando que estávamos perante um contrato a termo certo e, como tal, o mesmo cessou por caducidade. Para o efeito considerou que «o contrato de trabalho pode ser celebrado a termo certo ou incerto e se o for a termo certo, então preceitua o artigo 139º nº 1, primeira parte que o contrato a termo certo dura pelo período acordado.

É esta a forma natural e comum de cessação do contrato a termo certo, traduzida no atingir da data prevista no mesmo para o seu terminus.

O Código do Trabalho de 2003 no seu artigo 129º veio relativamente ao contrato de trabalho a termo certo inovar relativamente ao que antes sucedia na LCCT.

Na LCCT as situações em que se admitia este tipo de contrato a termo certo eram taxativas.

Com o Código do Trabalho de 2003, o legislador optou antes por uma técnica da cláusula geral, prevista no nº1, seguida de uma enumeração meramente exemplificativa, prevista no seu nº2.

A primeira das hipóteses que o legislador prevê nesse nº 2 é precisamente a possibilidade de contratação em substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço.

Foi essa a situação em causa nos autos pois que a Autora foi contratada para substituição directa ou indirecta da trabalhadora da Ré D... que se encontrava com incapacidade temporária para o trabalho por estar doente.

Não está em causa a veracidade dessa situação que é pois legalmente permitida, quer para celebração do contrato a termo certo, quer também como justificação de contrato de trabalho a termo incerto, situação prevista na alínea a) do artigo 143º.

Poderia assim a Autora ter sido contratada validamente quer a termo certo, quer incerto e as consequências não são idênticas no caso do motivo que levou à celebração do contrato deixou de existir, seja porque o trabalhador substituído regressou à empresa, seja porque terminou o contrato de trabalho que o vinculava àquela.

Como esclarece Paula Camanho no seu artigo “O contrato de trabalho a termo” in “A Reforma do Código do Trabalho”, Coimbra Editora, ed. 2004, o Código do Trabalho veio resolver um problema discutido na doutrina e na jurisprudência na vigência da LCCT. Trata-se da questão de saber, no caso de se contratar a termo incerto para substituir um trabalhador que estava doente, o que sucede ao contrato a termo se o contrato de trabalho do trabalhador que estava doente cessa. O artigo 145º prescreve a caducidade do

contrato a termo, tanto na situação de regresso do trabalhador substituído, como no caso de cessação do contrato deste.

Temos assim que a cessação do contrato do trabalho do trabalhador substituído faz caducar o contrato de trabalho a termo incerto daquele que o substituiu (directa ou indirectamente).

Se porém o trabalhador que foi substituir se mantiver a trabalhar, decorridos que forem 15 dias, então o contrato de trabalho por tempo indeterminado converte-se num contrato sem termo por força do disposto no referido artigo 145º apenas previsto, repita-se para os contratos de trabalho a termo incerto. Se fosse essa a situação da Autora então teria razão na sua pretensão dado que em 31 de Janeiro de 2008, a ré celebrou com a referida trabalhadora D... um acordo de cessação do contrato de trabalho e a Autora manteve-se a trabalhar até ao dia 31 de Dezembro desse ano.

Mas tal regime não se lhe aplica pois que ela tinha sido contratada a termo certo.

Como ensina João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, Coimbra Editora, ed. 2009, pág. 97, “quando as partes apõem a um negócio jurídico uma cláusula de termo resolutivo certo, isso significa que a cessação desse negócio fica colocada na dependência de um evento futuro duplamente certo: sabe-se que ele irá ocorrer e sabe-se a data em que ele irá ocorrer (certus na, certus quando).

Assim, se no decorrer do prazo, o motivo que levou à celebração do contrato de trabalho a termo certo deixou de existir, o empregador não pode fazer cessar logo o contrato de trabalho sob pena de tal configurar uma decisão de despedimento ilícito, tem de deixar que o mesmo se prolongue até à data da sua cessação, dando naturalmente cumprimento ao aviso prévio a fazer caducar o contrato para a data do seu término, que foi o que fez a ré pois terminando o contrato de trabalho no dia 31 de Dezembro de 2008, comunicou antecipadamente a cessação do mesmo.

Neste sentido Fraústio da Silva, no artigo “Implicações do Código do Trabalho em matéria de admissibilidade de termo resolutivo do contrato” publicado no Prontuário de Direito do Trabalho, nº 69 ao esclarecer que se alguém é contratado a termo certo para substituir um trabalhador que vai cumprir serviço militar e este regressa antes do tempo normalmente previsto, o contrato de trabalho dura pelo tempo acordado, não caducando mesmo que, antes do fim do período acordado, desapareça a razão de ser dele.

Alerta Susana Sousa Machado na sua obra “Contrato de Trabalho a Termo. A transposição da Directiva 1999/CE para o Ordenamento Jurídico Português (In)compatibilidades, Coimbra Editora, pág. 221 que “com o actual Código do Trabalho desapareceu uma referência importante introduzida no Código do

Trabalho de 2003, a qual clarificava que o desaparecimento do motivo que justifica a aposição do termo ao contrato não determinava a cessação precoce deste, uma vez que o art. 139º nº1 do CT de 2003 indicava que “o contrato a termo certo dura pelo período acordado”. Apesar do recuo enunciado julgamos que a solução deverá manter-se como válida já que os elementos relevantes para o efeito são aqueles que eram conhecidos das partes no momento da celebração do contrato”

A questão seria diferente se aquando da renovação do último contrato celebrado entre a Autora e a Ré, aquela trabalhadora D..., já não trabalhasse para a Ré, pois que naturalmente no caso de renovação do contrato, o motivo que justificou o contrato tem de subsistir, sendo tal exigência feita quer nos casos de renovação automática, quer nos casos em que existe uma renovação por um período diferente do anterior.

Nessa situação a renovação do contrato sem que tivesse motivo justificativo determinaria que se tratasse de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

No caso em apreço, porque tal não sucedeu, porque não está em causa o motivo justificativo do contrato a termo certo, nem a circunstância do contrato ter visto excedido os seus prazos máximos de duração, nem de renovações, nem sequer também está em discussão a tempestividade da comunicação por parte da ré de fazer cessar o contrato, tem de se concluir que o mesmo não se converteu num contrato sem termo e é válido o modo como a empregadora pôs fim a tal contrato de trabalho celebrado com a Autora.»

2.4. Diga-se desde que já que estamos plenamente de acordo com o decidido pelo Mº Juiz *a quo*, que pela clareza e fundamentação aposta na decisão, não nos merece o mínimo reparo. Sufragamos, pois, na íntegra o entendimento perfilhado na sentença recorrida.

O que vamos seguidamente dizer apenas vai sustentar o entendimento perfilhado.

Formalizado que foi em 01 de Janeiro de 2006 e tendo cessado em 31 de Dezembro de 2008, o contrato de trabalho em análise está submetido à disciplina constante do Código do Trabalho, que entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003 – artigos 3º n.º 1 e 8º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e artigo 7º, nº 1 e 5º, alínea d) da lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

As normas referentes à celebração de contratos a termo constam dos artigos 127º e segs. do mencionado diploma legal.

Para o que aqui interessa há que trazer à colação os seguintes normativos:

ARTIGO 129.º

ADMISSIBILIDADE DO CONTRATO

1 - O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

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

ARTIGO 139.º

DURAÇÃO

1 - O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

ARTIGO 140.º

RENOVAÇÃO DO CONTRATO

1 - Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 - O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

4 - Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

ARTIGO 143.º

ADMISSIBILIDADE

Sem prejuízo do previsto no n.º 1 do artigo 129.º, só é admitida 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.

ARTIGO 144.º

DURAÇÃO

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

ARTIGO 145.º

CONTRATO SEM TERMO

1 - 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 15 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.

2 - Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

De acordo com o artigo 139º, nº 1 do CT 2003 ***o contrato a termo certo dura pelo período acordado***, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

O contrato de trabalho pode ser sujeito a termo resolutivo desde que se encontrem verificados os requisitos enunciados nos artigos 129º e ss. do CT (cfr. artigo 128º do CT).

E o termo tanto pode ser certo (artigos 139º a 142º), como incerto (artigos 143º a 145º).

Assumindo o contrato a termo natureza excepcional, o mesmo apenas pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, havendo que justificar sempre o recurso a tal tipo de contrato, cabendo tal ónus à entidade empregadora, sob pena de ter de suportar a desvantagem de ver o contrato a termo se converter em contrato por tempo indeterminado.

Ora, uma dessas necessidades temporárias é a substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço (artigo 129º, nº 2, alínea a) do CT).

Quando as partes apõem a um negócio jurídico uma cláusula de termo resolutivo certo, isso significa que a cessação desse negócio fica colocada na dependência de um evento futuro certo, sabendo-se quando ele irá ocorrer e a data em que ocorrerá.

A lei permite e admite a celebração de um contrato de trabalho a termo certo em qualquer das situações elencadas no artigo 129º nº 1 e 2 e 3 do CT. Tanta satisfação de necessidades temporárias das empresas (nºs 1 e 2) como razões ligadas à política de incentivo ao investimento e à política de fomento de emprego (nº 3) poderão servir de título legitimador da contratação a termo certo.

Todas as situações mencionadas no artigo 129º do CT revelam-se idóneas para justificar o recurso a esta modalidade contratual.

E, no que se refere à duração do contrato, o contrato a termo certo dura pelo período convencionado ou acordado, conforme resulta do nº 1 do artigo 139º do CT, embora sujeito aos limites temporais e às renovações mencionadas neste normativo.

Por sua vez, o termo incerto caracteriza-se por ser um evento certo quanto à sua verificação, mas incerto quanto à data em que a mesma irá ocorrer. Nestas situações o trabalhador fica colocado numa situação bem mais instável, uma vez que não prevêem com exactidão qual a data da cessação do contrato. As situações em que é permitida a aposição de um termo incerto ao contrato de trabalho estão tipificadas nas alíneas a) a g) do artigo 143º do CT. E, ao contrário do que acontece, com o termo certo (artigo 129º), esta tipificação é taxativa.

No que se refere à duração do contrato, o contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração (artigo 144º do CT).

No que diz respeito à caducidade deste tipo de contratos existem algumas diferenças.

O contrato a termo certo, de acordo com o que dispõe o nº 1 do artigo 389º do CT, caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

Já o contrato a termo incerto, segundo o nº 1 do artigo 389º do CT, caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

No entanto, o nº 2 deste ultimo normativo refere que tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 143.º, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

O contrato a termo incerto não pode ser renovado, no entanto, poderá converter-se num contrato sem termo ao abrigo do disposto no artigo 145º, nº 1 do CT. Refere este normativo que «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 15 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».

Em matéria de interpretação das leis, o artigo 9.º do Código Civil consagra os princípios a que deve obedecer o intérprete ao empreender essa tarefa, começando por estabelecer que «[a] interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada» (n.º 1); o enunciado linguístico da lei é, assim, o ponto de partida de toda a interpretação, mas exerce também a função de um limite, já que não pode «ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso» (n.º 2); além disso, «[n]a fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados» (n.º 3).

Podemos, pois, concluir que a contratação da Autora mediante contrato a termo certo é válida e possível à luz do artigo 129º, nº 2, alínea a) do CT. Sendo certo que, estando, como estamos, perante um contrato de trabalho a termo certo o mesmo dura pelo período acordado (artigo 139º do CT). Por outro lado, o desaparecimento do motivo que justifica a aposição do termo ao contrato não determina a cessação precoce deste, uma vez que o artigo 139º, nº 1 do CT refere que «*o contrato a termo certo dura pelo período acordado*»[2]. Ou seja, não é pelo facto de a trabalhadora que a Autora estava a substituir por se encontrar de baixa ter regressado ao seu posto de trabalho e acordado na cessação do seu contrato de trabalho, que faz com que o contrato a termo certo celebrado termine logo nessa data. Tal contrato terminou por caducidade no dia 31 de Dezembro de 2008. Não estamos, assim, perante qualquer contrato a termo incerto, pelo que não tem qualquer sentido trazer à colação o artigo 145º do CT, razão pela qual não se transformou em contrato por tempo indeterminado. Também o Acórdão da Relação de Lisboa de 12/01/94, mencionado nas alegações da Recorrida, refere que «I – É válida a contratação a termo certo

por períodos sucessivos de seis meses para a substituição de trabalhador impedido por doença, mesmo que não se saiba quando terminará a doença.

II – O facto de o trabalhador substituído apresentar-se ao serviço dentro do período de seis meses, inicial ou prorrogado, não invalida a natureza do contrato a termo certo, cuja caducidade se verificará no fim do termo se a entidade patronal a comunicar em tempo ao trabalhador substituto.»

Perante isto, teremos pois de concluir que o contrato de trabalho a termo certo cessou validamente no dia 31 de Dezembro de 2008, mediante caducidade, nos termos do artigo 388º, nº 1 do CT.

Sendo assim, não estamos perante qualquer despedimento ilícito, pelo que a Autora não tem direito à indemnização pretendida.

Nos termos supra expostos, improcedem as conclusões do recurso, mostrando-se a sentença recorrida correctamente elaborada e tendo aplicado devidamente o Direito, pelo que nada há a alterar à mesma.

3. As custas serão a cargo da Recorrente (artigo 446º, nº 1 do CPC).

III - Decisão

Pelo exposto, acordam os Juízes que compõem a Secção Social do Tribunal da Relação do Porto em negar provimento ao recurso e em consequência confirmar a decisão recorrida.

Condenam a Recorrente no pagamento das custas (artigo 446º do CPC).

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

Porto, 12 de Dezembro de 2011

António José da Ascensão Ramos

Eduardo Petersen Silva

José Carlos Dinis Machado da Silva

[1] Cfr. Antunes Varela, Manual de Processo Civil, 2.ª edição, Coimbra Editora, p. 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 e Acórdão da Relação do Porto de de 15/12/2005, processo n.º 0535648, in www.dgsi.pt.

[2] Nesse sentido podemos ver Susana Sousa Machado, Contrato de Trabalho

SUMÁRIO

I - Assumindo o contrato a termo natureza excepcional, o mesmo apenas pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, havendo que justificar sempre o recurso a tal tipo de contrato.

II - Uma dessas necessidades temporárias é a substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço (artigo 129º, nº 2, alínea a) do CT de 2003).

III - A lei permite e admite a celebração de um contrato de trabalho a termo certo em qualquer das situações elencadas no artigo 129º nº 1 e 2 e 3 do CT, as quais revelam idóneas para justificar o recurso a esta modalidade contratual.

IV - As situações em que é permitida a aposição de um termo incerto ao contrato de trabalho estão tipificadas nas alíneas a) a g) do artigo 143º do CT. E, ao contrário do que acontece, com o termo certo (artigo 129º), esta tipificação é taxativa.

V - Algumas das situações previstas quer no contrato a termo certo, quer no contrato a termo incerto, são comuns. Uma dessas situações é a «substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço.»

VI - É válida a contratação a termo certo em que, ao abrigo da alínea a) do artigo 129º da Lei nº99/2003, de 27 de Agosto, para substituição directa ou indirecta de uma trabalhadora que se encontra com incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença.

VI - O desaparecimento do motivo que justifica a aposição do termo ao contrato não determina a cessação precoce deste, uma vez que o artigo 139º, nº 1 do CT refere que «*o contrato a termo certo dura pelo período acordado*». Ou seja, não é pelo facto de a trabalhadora que a Autora estava a substituir por se encontrar de baixa ter regressado ao seu posto de trabalho e acordado na cessação do seu contrato de trabalho, que faz com que o contrato a termo certo celebrado termine logo nessa data.

VII - Não estando perante um contrato de trabalho a termo incerto não tem aplicação o disposto no artigo 145º, nº 1 do CT de 2003, pelo que, o contrato em causa não se pode considerar sem termo.

VIII - É lícita a cessação do contrato a termo comunicada pela entidade patronal nos termos do artigo 388º, nº 1 do CT de 2003.

António José da Ascensão Ramos