jurisprudência.pt

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 6276/20.0T8LSB.L1-4

Relator: CELINA NÓBREGA
Sessão: 27 Abril 2022
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: ALTERADA A SENTENÇA

CONTRATO A TERMO **PRAZO INFERIOR A 6 MESES**

NECESSIDADE TEMPORÁRIA DA EMPRESA

Sumário

1-Face ao disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 148º.º do CT, extrai-se que a celebração de contrato a termo por prazo inferior a seis meses apenas é permitida nas situações previstas nas als. a) a g), do n.º 2 do artigo 140.º do CT; contratando-se a termo por prazo inferior a seis meses fora daquelas situações, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, mas apenas no caso de corresponder à satisfação de necessidades temporárias da empresa.
2- Se o contrato de trabalho a termo foi celebrado pelo prazo de três meses, com fundamento no n.º 4 al. a) do artigo 140.º do CT deve considerar-se sem termo, por não ter sido celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa.
(Elaborado pela relatora)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

Relatório
AAA, …intentou a presente acção declarativa, com processo comum, contra BBB … com sede …. Lisboa e pediu que, julgando-se procedente a acção, seja declarado que entre as partes vigorava um contrato de trabalho sem termo desde 29-01-2019 e que seja decretada a ilicitude do despedimento do Autor, condenando-se a Ré:

a) no pagamento da indemnização prevista na lei, ou seja, € 5.400,00;
b) no pagamento das retribuições que o Autor deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, nos termos do disposto no artigo 390º do CT;
c) no pagamento dos subsídios de férias e de Natal que se vencerem na pendência da acção, calculados nos termos legais;
d) no pagamento dos subsídios de férias (parcial) e Natal vencidos em 2019 e não pagos, no valor total de € 1.490,91;
e) no pagamento da remuneração de férias e subsídio de férias vencidos em 01-01-2020, no valor de € 2.400,00;
f) deduzidos da quantia de € 1.361,67 paga pela Ré em 31-01-2020;
g) bem como no pagamento dos juros vencidos e vincendos, calculados à taxa legal, desde a data da propositura da presente acção até efectivo pagamento.
Invocou, para tanto, em resumo:
Foi admitido pela Ré, mediante contrato de trabalho a termo certo, para desempenhar as funções de Chefe de Sala no Hotel …, mediante o vencimento mensal, em Fevereiro de 2019, de €1 000,00 acrescido de € 200,00, valor este que era processado mensalmente com a designação de "prémio", mas que era um valor fixo mensal, sujeito a retenção de IRS e Segurança Social; o contrato de trabalho a termo certo foi celebrado pelo prazo de três meses com início em 29-01-2018 e termo em 28-04-2018 e renovava-se por iguais períodos; em 02-01-2020 a Ré remeteu ao Autor carta a comunicar que o contrato de trabalho que o vinculava à empresa não era renovado e caducava no dia 28-01-2020; sucede que o Autor já se encontrava vinculado à Ré por contrato de trabalho sem termo posto que, nos termos do artigo 148º do CT, actual artigo 149º nº 4 do CT, o contrato a termo apenas pode ser renovado 3 vezes, convertendo-se em contrato sem termo quando a sua renovação seja feita em violação dessa disposição, o que foi o caso, pelo que, o contrato de trabalho entre o Autor e a Ré converteu-se em contrato sem termo em 29-01-2019; e a comunicação datada de 02-01-2020 constitui um despedimento ilícito por não ter sido precedido de processo disciplinar e ser destituído de justa causa, pelo que deverá a entidade patronal ser condenada a indemnizar o Autor pelos danos causados, devendo a indemnização de antiguidade ser calculada com base em 45 dias, no mínimo de três meses, o que totaliza o valor de €5.400,00, bem como nas retribuições intercalares.
Por último, alegou que a Ré não pagou ao Autor a totalidade dos subsídios de férias e de Natal que se venceram em 2019, nem o Autor gozou os 22 dias de férias que se venceram em 01.01.2020, sendo-lhe devidos os respectivos valores acrescidos de juros, a que devem ser deduzidas a quantia de 1.195,07 paga pela Ré com a designação "Compensação por cessação CT" e a quantia

de € 166,60 paga com a designação “Sub de férias” e “Sub Natal”.
Realizou-se a audiência de partes não se obtendo a sua conciliação.
A Ré contestou invocando, em suma, que o contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré era um contrato de trabalho a termo certo devendo considerar-se celebrado pelo prazo de 6 (seis) meses, que a Ré denunciou licitamente o contrato de trabalho a termo e que todos os créditos devidos pela cessação do contrato foram pagos ao Autor, com excepção do valor de € 1.090,91 de que se confessa devedora.
Pediu a sua absolvição do pedido na parte que exceda a quantia de € 1.090,91.
O Autor pronunciou-se sobre os documentos juntos pela Ré e juntou documentos.
Fixado o valor da causa e dispensada a convocação da audiência prévia, foi proferido despacho saneador, abstendo-se o Tribunal *a quo* de enunciar os temas da prova.
Procedeu-se a julgamento.
Após, foi proferida a sentença que finalizou com o seguinte dispositivo:
“IV - Pelo exposto, julgo a acção parcialmente procedente, e, em consequência, não declaro ilícita a cessação do contrato de trabalho do autor em 28.01.2020, e condeno a ré a pagar ao autor:
a) A quantia de € 290,91 (duzentos e noventa euros e noventa e um cêntimos) a título de subsídio de férias de 2019, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 31.10.2019 até integral e efectivo pagamento.
b) A quantia de € 200,00 (duzentos euros) a título de subsídio de Natal de 2019, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 15.12.2019 até integral e efectivo pagamento.
c) A quantia de 2.400,00 (dois mil e quatrocentos euros) a título remuneração de férias e subsídio de férias vencidos em 01-01-2020, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 31.01.2020 até integral e efectivo pagamento.
Custas a cargo do autor e da ré (art.º 527º do C. P. Civil), na proporção do decaimento, fixando-se a responsabilidade do autor em 75% e a da ré em 25%.
Notifique e registe.”
Inconformado com a sentença, o Autor recorreu sintetizando as alegações nas seguintes conclusões:
“1. A decisão na parte que considera o contrato de trabalho dos autos que foi celebrado pelo prazo de três meses como celebrado pelo prazo de seis meses não respeita o disposto no artigo 148º nº 3 do Código do Trabalho, 2ª parte.
2. O nº 3 do artigo 148º do Código do Trabalho determina que o contrato celebrado por motivo não incluído nessas alíneas a) a g) do nº 2 do artigo 140º se converte em contrato pelo prazo de 6 meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa, que não é o caso do

contrato de trabalho a termo certo dos presentes autos.
3. A justificação constante do contrato de trabalho a termo certo dos autos não corresponde à satisfação de uma qualquer necessidade temporária de mão-de-obra da empresa, mas sim o início de laboração do estabelecimento, pelo que não se mostra preenchido o requisito previsto no artigo 148º nº 3, segunda parte, do Código do Trabalho.
4. O lançamento de nova actividade ou início de laboração de estabelecimento previsto no artigo 140º nº 4 do Código do Trabalho não corresponde a uma necessidade temporária de mão-de-obra de uma empresa, traduzindo o reconhecimento pelo legislador de razões de politica laboral e apoio ao lançamento de actividades empresariais que justificam a permissão do recurso à contratação a termo.
5. Não se encontrando preenchido o requisito do artigo 148º nº 3, segunda parte, do Código do Trabalho (corresponder à satisfação de necessidades temporárias da empresa) não se aplica ao presente caso a conversão do contrato em contrato a termo de 6 meses.
6. Sendo o contrato de trabalho a termo certo dos autos celebrado em incumprimento das normas imperativas relativas à contratação a termo, designadamente por violar o artigo 148º nº 2 do CT, deverá considerar-se celebrado sem termo nos termos do disposto no artigo 147º nº 1 alínea a) do CT.
7. Ainda que assim não se entenda, sempre se diz que sendo o prazo do contrato a termo vigente entre as partes de três meses, e não se aplicando o disposto do artigo 148º nº 3, 2ª parte, do Código do Trabalho, nos termos do disposto no artigo 149º nº 4 do Código do Trabalho converteu-se em contrato sem termo em 29-01-2019, por ter sido renovado mais de três vezes.
8. Vigorando entre as partes um contrato de trabalho sem termo, a comunicação de caducidade do contrato de 02-01-2020 constitui um despedimento sem justa causa, devendo a Apelada ser condenada a pagar ao Apelante a indemnização prevista na lei, todas as retribuições, subsídios de férias e de Natal vencidos desde a data do despedimento e até à data do trânsito em julgado da sentença.
Como tal,
Deve ser concedido provimento ao recurso interposto pelo Apelante AAA, revogando-se a douta sentença recorrida na parte que considerou o contrato a termo dos autos celebrado pelo prazo de 6 meses e considerou lícita a comunicação de caducidade efectuada em 02-01-2020, devendo ser substituída por outra que declare que vigorava entre as partes um contrato de trabalho sem termo, constituindo a comunicação de caducidade feita em 02-01-2020 um despedimento sem justa causa, com as legais consequências,

devendo a Apelada ser condenada a pagar ao Apelante a indemnização prevista na lei, bem como as retribuições vencidas desde a data do vencimento até ao trânsito em julgado da sentença, tudo conforme peticionado na p.i.
Assim se decidindo, se fará
Justiça!"
A Recorrida contra-alegou e formulou as seguintes conclusões:
"1. A sentença recorrida não merece censura, na parte em que declara lícita a cessação do contrato de trabalho, a qual deve ser mantida na íntegra pelo Tribunal ad quem.
2. Ao contrário do que o Recorrente defende, o contrato de trabalho objeto dos presentes autos deverá ter-se por celebrado pelo prazo de seis meses, ao abrigo do disposto no artigo 148.º, n.º 3 do CT. Com efeito, não está em causa nenhuma das situações consignadas no artigo 140.º, n.º 2, alíneas a) a g) que permitiriam a fixação de uma duração inferior (cf. artigo 148.º, n.º 2 do CT).
3. O contrato de trabalho renovou-se três vezes, por igual período, tendo caducado em 28.01.2020 e respeitando, dessa forma, o período máximo legal de dois anos.
4. Pelo que nenhuma censura merece a sentença recorrida que fez uma correta aplicação das disposições legais.
5. Ainda que o recurso viesse a proceder – o que se equaciona por mera cautela de patrocínio e sem conceder – a indemnização peticionada sempre deveria ser reduzida para o mínimo previsto de quinze dias, em conformidade com o disposto no artigo 391.º do CT, por ausência de culpa da Recorrida.
Pelo exposto, e com o douto suprimento do Venerando Tribunal da Relação, que desde já se invoca, deve ser negado provimento à apelação, por infundada, e confirmada in totum a douta sentença recorrida.
Assim agindo cumprirão V. Ex.as, Ilustres Desembargadores, a Lei, fazendo a costumada e sã JUSTIÇA!"
O recurso foi admitido.
Subidos os autos a este Tribunal, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta emitiu parecer no sentido de que o alegado no recurso é pertinente, devendo este proceder.
Notificadas as partes do teor do mencionado parecer, não apresentaram resposta.
Objecto do recurso
Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas questões suscitadas pelo recorrente nas conclusões das suas alegações (arts. 635.º n.º 4 e 639.º do CPC, *ex vi* do n.º 1 do artigo 87.º do CPT), sem prejuízo da apreciação das questões que são de conhecimento oficioso (art.608.º n.º 2 do CPC), a questão a apreciar neste recurso consiste em saber se o contrato de trabalho a termo

celebrado entre o Autor e a Ré deve ser considerado um contrato sem termo, configurando a comunicação de caducidade feita em 02-01-2020 um despedimento sem justa causa, com todas as consequências que deste decorrem.
Fundamentação de facto
Na sentença foram considerados provados os seguintes factos:
1 - A R. é uma sociedade que se dedica à hotelaria, explorando o Hotel …, sito na … Lisboa.
2 - O A. foi admitido pela …., mediante contrato de trabalho a termo certo, para desempenhar as funções de Chefe de Sala no Hotel (...), por conta e sob a autoridade e direcção da R., mediante a retribuição mensal de € 800,00, acrescidos de um subsídio de alimentação no valor de € 7,23 diários. (Doc. 1)
3 - O contrato de trabalho a termo certo acima referido foi celebrado pelo prazo de três meses com início em 29-01-2018 e termo em 28-04-2018 e renovava-se por iguais períodos (Doc. 1, cláusula 9ª).
4 - O A. é trabalhador-estudante desde Setembro de 2019, aplicando-se-lhe o regime respectivo. (Doc. 2)
5 - Desde Fevereiro de 2019 o A. auferia o vencimento mensal de € 1.000,00, acrescido de € 200,00, valor esse que era processado mensalmente com a designação de "prémio", contudo era um valor fixo mensal, sujeito a retenção de IRS e Segurança Social.
6 - O valor de € 200,00 com a designação de "prémio" era fixo, não estava condicionado ao desempenho do trabalhador e tinha carácter regular e permanente, sendo pago nos períodos de férias do trabalhador.
7 - Em 05-11-2019 a R. remeteu ao A. a carta registada cuja cópia se anexa e aqui se dá por reproduzida, comunicando que pretendia extinguir o posto de trabalho do A., à qual não foi junto o anexo de onde constavam os motivos justificativos da extinção, nem tão pouco os critérios para selecção do trabalhador a despedir (Doc.15).
8 - O A. recebeu uma carta registada da R. datada de 15-11-2019, dando sem efeito a extinção do posto de trabalho contida na carta da entidade empregadora de 05-11-2019. (Doc. 16)
9 - Quando o A. se apresentou ao serviço foi-lhe comunicado que estava dispensado de prestar trabalho e que deveria aguardar a comunicação da empresa, informação essa que foi sendo reiterada por emails enviados pela R. ao A. (Doc. 17, 18 e 19)
10 - Em 02-01-2020 a R. remeteu ao A. a carta cuja cópia se anexa e aqui se dá por reproduzida, comunicando que o contrato de trabalho que o vinculava à empresa não era renovado e caducava no próximo dia 28-01-2020. (Doc.20)
11 - No que se refere ao subsídio de férias do ano de 2019, a R. pagou ao A.

em Junho de 2019 e Outubro de 2019 a quantia total de € 909,09 (novecentos e nove euros e nove cêntimos).
12 - Em 07.02.2020 a R. pagou ao A. a quantia de € 1.000,00 (mil euros) relativos ao subsídio de Natal de 2019.
13 - Em 31.01.2020, com o vencimento de Janeiro de 2020, a R. pagou ao A. a quantia de € 1.195,07 com a designação "Compensação por cessação CT", bem como pagou a quantia de € 83,33 com a designação "Sub de férias" e a quantia de € 83,33 com a designação "Sub Natal".
14 - A petição inicial da presente acção deu entrada em juízo no dia 28.02.2020 (cfr. fls. 1 dos autos).
*
Foram considerados não provados, para além dos factos constantes da contestação, os seguintes factos da petição inicial:
1 - Tendo o A. considerado que a notificação em questão não cumpria os requisitos previstos na lei, solicitou à ACT a verificação dos requisitos da extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 370º nº 2 do CT. (art.º 9º da petição inicial)
2 - Foi na sequência da deslocação do trabalhador à ACT que o A. recebeu uma carta registada da R. datada de 15-11-2019, dando sem efeito a extinção do posto de trabalho contida na carta da entidade empregadora de 05-11-2019. (art.º 10º da petição inicial)
3 - O valor mensal de € 200,00 (duzentos euros) processado com a designação "prémio", deveu-se à atribuição de um prémio de assiduidade determinado pela R. para estimular a assiduidade e a pontualidade do trabalhador, incentivo que estava condicionado à assiduidade e pontualidade do A., não sendo atribuído caso faltasse injustificadamente ao trabalho nos termos definidos internamente ou não fosse pontual no cumprimento do seu horário de trabalho. (art.º 6º e 7º da contestação)
4 - Os 22 dias de férias do autor que se venceram no dia 1 de Janeiro de 2020 foram gozados pelo A. durante o mês de Janeiro de 2020. (art.º 38º da contestação).
*
Ao abrigo do disposto nos artigos 662.º, 663.º n.º 2 e 607.º n.º4 do CPC, adita-se aos factos provados as seguintes cláusulas do contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré:
"Cláusula Terceira
O presente Contrato é celebrado a termo certo, ao abrigo do disposto no art.º 140.º n.º 4, alínea a) do Código do Trabalho, com fundamento no início de laboração da nova unidade de alojamento da Primeira Contraente, mais concretamente, (...) Lisboa, situado na ..., em Lisboa.

Tendo em conta que a Primeira Contraente está a proceder à abertura da referida unidade de alojamento, desconhecendo ainda qual a dimensão que terá de assumir para fazer face à sua actividade, necessita, por isso, dos serviços do Segundo Contraente para prestar serviços e apoio no novo estabelecimento pelo período estimado de 3 (três meses).
Findo o referido prazo de 3 (três meses), a Primeira Contraente tem a legítima expectativa de já conseguir analisar a rentabilidade da nova unidade de alojamento, as necessidades efetivas do mesmo e a dimensão que terá de assumir para fazer face à sua ativdade, pelo que, nessa altura, avaliará a necessidade de manter os serviços do Segundo Contraente.
Cláusula Oitava
O prazo de duração do presente Contrato é de 3 (três) meses, a contar de 29/01/2018 data do início da sua vigência, e termo em 28/04/2018.
Cláusula Nona
Findo o seu prazo de duração, o presente Contrato considera-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, salvo se qualquer das partes o denunciar, por forma escrita e inequívoca, com a antecedência mínima de 15 ou 8 dias, relativamente ao termo do prazo inicial de duração ou de qualquer dos períodos subsequentes de renovação, caso a denúncia seja efectuada pela Primeira Contraente ou pelo Segundo Contraente, respectivamente."
Fundamentação de direito
Vejamos, então, se o contrato de trabalho a termo celebrado entre o Autor e a Ré deve ser considerado um contrato de trabalho sem termo, configurando a comunicação de caducidade feita em 02-01-2020 um despedimento sem justa causa, com todas as consequências que deste decorrem.
Sobre a questão pronunciou-se o Tribunal *a quo* nos seguintes termos:
"III - Há que apreciar e decidir os pedidos formulados pelo autor, o que passa pela questão de saber se entre as partes vigorava um contrato de trabalho sem termo desde 29-01-2019, como defende o autor, com a consequente ilicitude da cessação do contrato de trabalho em 28.01.2020, ou se a caducidade do contrato a termo comunicada ao autor pela ré é lícita, como esta defende.
Conforme nº 3 dos factos provados, verifica-se que o autor foi contratado pela ré mediante contrato de trabalho a termo certo, celebrado pelo prazo de três meses com início em 29-01-2018 e termo em 28-04-2018 e renovava-se por iguais períodos (Doc. 1, cláusula 9ª).
Verifica-se que, nos termos da cláusula terceira do referido contrato de trabalho a termo, o contrato de trabalho foi celebrado ao abrigo do disposto no art.º 140º, nº 4, alínea a) do Código do Trabalho (na versão à data vigente),

com fundamento no início de laboração da nova unidade de alojamento da ré, mais concretamente, (...) Lisboa, situado na ..., em Lisboa.
Esta justificação da contratação a termo e a sua validade não são postas em causa pelo autor nesta acção, entendendo-se que a mesma é legalmente válida.
Porém, o prazo de 3 meses pelo qual o contrato foi celebrado não era admitido à data da contratação para aquele tipo de justificação e motivo da contratação em concreto, por contrariar o disposto no art.º 148º do Código do Trabalho, cuja redacção à data vigente, sob a epígrafe "Duração de contrato de trabalho a termo", era a seguinte:
"1 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:
a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
c) Três anos, nos restantes casos.
2 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
3 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.
4 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.
5 - É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns."
Como resulta claro do disposto no art.º 2, do art.º 148º do CT, em 28.01.2018, o contrato de trabalho a termo certo só podia ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, o que não abrange a situação do contrato aqui em causa, pois, como já vimos, o mesmo foi celebrado de acordo com a situação prevista na alínea a) do n.º 4 do referido artigo 140.º do CT.
Nesta conformidade, é inelutável a aplicação ao caso do disposto no acima transcrito nº 3 do art.º 148º do CT à data vigente, daí resultando sem margem para dúvidas que o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, tendo-se em conta, como também já vimos acima, a validade do motivo da

contratação e respectiva justificação aposta no contrato.
Assim, na concreta situação contratual entre o autor e a ré, tendo em conta a cláusula de renovação contratual aposta na cláusula 9º, nº 1 do contrato, verifica-se que, conforme defende a ré, operaram-se três renovações do contrato (cuja validade era de seis meses por efeito da lei), pelo que a duração total do mesmo em 28.01.2020 perfez dois anos, tempo de duração total e de renovações que são válidos de acordo com o disposto no nº 1, al. b) do art.º 148º do Código do Trabalho, conforme redacção acima transcrita.
Em face deste entendimento, verifica-se que a cessação do contrato do autor operada pela ré em 28.01.2020, com invocação da caducidade do contrato a termo certo, mediante comunicação ao autor em 02 de Janeiro de 2020, ocorreu validamente e de acordo com as normas aplicáveis ao caso, sendo lícita.
Assim, impõe-se a conclusão de que improcedem os pedidos formulados pelo autor sob as alíneas a), b) e c), acima transcritos."
Sustenta o Recorrente, em suma, que a decisão do Tribunal *a quo* de considerar o contrato como celebrado pelo prazo de seis meses não respeita o disposto no artigo 148º nº 3 do CT, posto que esta norma estatui que só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo por prazo inferior a 3 meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do artigo 140º do CT, não incluindo, como tal, as situações de início de laboração do estabelecimento, que o nº 3 do mesmo artigo determina que o contrato celebrado por motivo não incluído nessas alíneas se considera celebrado pelo prazo de 6 meses desde que corresponda a necessidades temporárias da empresa, sucede que a justificação inserida no contrato a termo certo dos autos não corresponde a qualquer necessidade temporária da empresa, mas sim a outras razões ou necessidades relativamente às quais o legislador admitiu a celebração de contrato a termo, que subjacente à permissão concedida pelo legislador de celebração de contratos a termo certo com fundamento previsto no artigo 140º nº 4 do CT estão razões de política laboral/empresarial e estímulo à contratação e não a supressão de necessidades de natureza temporária da entidade empregadora, pelo que, não correspondendo a justificação da contratação a termo do Apelante a satisfação de necessidades temporárias da empresa (nem sendo tais necessidades temporárias alegadas) não se mostra preenchido o 2º requisito do artigo 148º nº 3 do Código do Trabalho: *" desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa*", donde, o contrato de trabalho não se converteu num contrato a termo pelo prazo de seis meses e por não cumprir os requisitos legais deve ser considerado um contrato sem termo de acordo com o artigo 147º nº 1 alínea a) do Código do Trabalho. Acrescenta que, ainda que assim não se entenda,

sendo o prazo do contrato a termo de três meses e não se aplicando o disposto do artigo 148º nº 3, 2ª parte, do Código do Trabalho, nos termos do disposto no artigo 149º nº 4 do Código do Trabalho, o contrato converteu-se em contrato sem termo em 29-01-2019 e, consequentemente, a comunicação de 02-01-2020 constitui um despedimento sem justa causa, devendo a Apelada ser condenada a pagar ao Apelante a indemnização prevista na lei, bem como todas as retribuições, subsídios de férias e Natal vencidos desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.
Defende a Recorrida que deve manter-se a sentença recorrida e que, caso assim não se entenda, então, a indemnização por antiguidade deverá ser fixada com base no mínimo legal, por não ter actuado com culpa.
Vejamos:
O artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, inserido no Capítulo III (Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores), sob a epígrafe "Segurança no emprego" dispõe:
"É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos."
Como corolário desta garantia, a celebração de contratos a termo tem carácter excepcional, sendo admitida apenas nos estritos termos previstos na lei laboral, obrigando à justificação do termo e à observância de prazos de duração máxima para a sua execução.
O contrato de trabalho a termo a que se reportam os autos iniciou-se em 28.01.2018, com termo em 28.4.2018, tendo sido celebrado pelo prazo de 3 meses, renováveis.
Para a contratação a termo do Autor invocou-se o disposto no artigo 140.º n.º 4 al.a) do CT e como fundamento o início de laboração da nova unidade de alojamento da Primeira Contraente, mais concretamente, (...) Lisboa, situado na … em Lisboa, fundamentos que, como bem refere o Tribunal *a quo,* não foram postos em causa pelas partes.
À data do início do contrato de trabalho, estatuía o artigo 140.º do CT, na versão da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro:
"1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.
2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:
a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem

retribuição;
d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
h) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.
3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior.
4 - Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:
a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.
5 - Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.
6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 4."
A propósito desta norma, escrevem Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, no "Código do Trabalho Anotado" de Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves Silva, 8.ª Edição, 2009, Revisto pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, Almedina pags.382: *" V. Para além da necessidade temporária da empresa, o legislador considerou fundamentarem o recurso ao contrato a termo razões empresariais relacionadas com a diminuição do risco de determinadas actividades e motivos de política de emprego (n.º 4 do artigo em anotação). A dicotomia entre necessidades temporárias e outros fundamentos para a contratação a termo é claramente evidenciada com a separação entre os n.ºs 2 e 3 e o n.º 4 do artigo em anotação. A ela corresponde, por outro*

lado, diferente relação entre motivo justificativo e duração do contrato.
Na situação enunciada no corpo do n.º 1 e exemplificada nas diversas alíneas do n.º 2, exige-se a adequação da duração do contrato à subsistência da necessidade que o justifica; ou seja, o contrato não pode exceder a duração da necessidade. Este comando só pode aplicar-se, pela natureza das coisas e como reconhece a lei, aos motivos de contratação que permitam estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
Nos casos do n.º 4, os motivos que justificam a contratação a termo não fornecem prazo para esta.Com efeito, subjacentes a estas possibilidades de contratação a termo estão os referidos motivos de diminuição do risco empresarial e de política de emprego, pelo que a limitação temporal da contratação decorre não da natureza dos motivos justificativos, mas de juízo do legislador quanto à duração máxima de um vínculo precário, no caso, dezoito meses ou dois anos, respectivamente decorrentes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 148.º.
Mesmo no caso do lançamento de nova actividade, está em causa não a necessidade transitória de trabalho correspondente ao período em que é incerta a viabilidade da nova iniciativa empresarial, mas um critério temporal genérico, abstracto, aplicável a toda a vida económica, o qual apenas exige que ao lançamento de nova actividade corresponda risco empresarial. Sendo este uma das características da economia de mercado, conclui-se que o lançamento de qualquer actividade económica permite a contratação a termo, por período não superior a dois anos, agora limitada às empresas com menos de 750 trabalhadores."
Ainda sobre esta norma escreve-se no Acórdão deste Tribunal e Secção de 9 de Março de 2022, proferido no Processo n.º 20361/20.4T8LSB.L1, em que a ora relatora interveio como 2.ª adjunta:
" Estas razões não são todas equiparáveis entre si.
Com efeito, as do n.º 4 não carecem de corresponder à satisfação de necessidades temporárias do empregador, e nem de outra justificação concreta: bastam-se com a sua veracidade concreta, por corresponderem a razão de política do emprego, que o legislador entendeu suficientemente pertinentes para poderem usar esta forma de contratação."
E como também se refere no sumário do Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 02.05.2013, in www.dgsi.pt *"(…) III - O fundamento de início de laboração de novo estabelecimento assenta em razões de diminuição do risco empresarial e de política de emprego e não com a satisfação de necessidades temporárias do empregador."*
Assim, podemos afirmar que os fundamentos para a contratação a termo previstos no n.º 4 do artigo 140.º do CT, diferentemente daqueles consagrados

no seu n.º 1, não se estribam nas necessidades temporárias da empresa, mas no risco empresarial e na política de emprego.
Por seu turno, dispõe o artigo 148.º do CT, na redacção vigente à data da celebração do contrato de trabalho:
"1 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:
a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
c) Três anos, nos restantes casos.
2 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
3 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.
4 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.
5 - É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns."
Desta norma resulta, desde logo, que o contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré podia ser renovado até 3 vezes e a sua duração não podia exceder dois anos (n.º 1, al.b).
E a propósito do n.º 2 deste artigo escreve-se na obra acima citada, pag.401," *Ao contrário da solução prevista para o termo igual ou superior a seis meses, a norma legal estabelece elenco taxativo dos motivos que permitem contratar por prazo inferior a seis meses. Necessidades temporárias da empresa só podem ser satisfeitas pela contratação por prazo inferior a seis meses quando sejam do tipo das referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º. O mesmo é dizer que os fundamentos da contratação a que se refere a norma em apreço continuam a fazer apelo a determinada realidade organizacional, na qual se verificam necessidades de trabalho subordinado que, limitadas no tempo, possam reconduzir-se a algumas das situações previstas nas alíneas mencionadas. Todavia, o n.º 3 vem introduzir uma excepção a este princípio."*
Assim, como entendeu o Tribunal *a quo*, por força do n.º 2 desta norma, o contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a

seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, o que, manifestamente, não era o caso do contrato de trabalho do Autor que viu a sua justificação na al.a) do n.º 4 do artigo 140.º- início de laboração de uma nova unidade da empresa.
E, nessa sequência, considerou o Tribunal *a quo* que, tendo as partes celebrado um contrato a termo pelo prazo de três meses, então, ao caso, era aplicável o n.º 3 do artigo 148.º do CT e, por essa via, entendeu que o contrato se converteu num contrato a termo pelo prazo de 6 meses.
Mas defende o Recorrente que, para que ocorra a conversão do contrato pelo prazo de seis meses, a norma ainda exige que o contrato corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa, requisito que não se verifica no caso.
Ora, escrevem os citados autores na pag.402 da referida obra, *" Com efeito, a alteração do prazo do contrato para seis meses só opera "desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa." Deste modo, esclarece-se que a transformação em contrato a termo por seis meses só opera se existirem necessidades temporárias."*
Como já acima ficou dito, as situações a que se refere o n.º 4 do artigo 140.º do CT não correspondem a "necessidades temporárias da empresa", presidindo à sua génese, nas palavras dos citados autores, *"razões empresariais relacionadas com a diminuição do risco de determinadas actividades e motivos de política de emprego."*
Em suma, face ao disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 148º.º do CT, é de concluir o seguinte: a celebração de contrato a termo por prazo inferior a seis meses apenas é permitida nas situações previstas nas als.a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º do CT; contratando-se a termo por prazo inferior a seis meses fora daquelas situações, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, mas apenas no caso de corresponder à satisfação de necessidades temporárias da empresa.
Assim, considerando que a contratação do Recorrente não visou a satisfação de necessidades temporárias, então, a conclusão a retirar é a de que, ao contrato de trabalho em causa, não é aplicável o disposto no artigo 148.º n.º 3 do CT, o que equivale a dizer que não operou a sua conversão para um contrato a termo pelo prazo de seis meses.
Sucede, porém, que o contrato foi celebrado em violação do disposto n.º 2 do artigo 148.º do CT, posto que foi celebrado por prazo inferior a seis meses e estes apenas são admitidos nas situações das als. a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º Que consequência retirar, nestes casos?
Como escreve João Leal Amado, in "Contrato de Trabalho", 3.ª Edição, Reimpressão, Coimbra Editora, pag.103, em nota de rodapé e referindo-se ao

artigo 148.º n.º 3 do CT, *" O preceito sugere que, caso seja celebrado um contrato por prazo inferior a seis meses em situação prevista no n.º 4 do art.140.º (início de laboração de empresa, trabalhador à procura de primeiro emprego, etc), o mesmo será tido como contrato sem termo, dado não corresponder à satisfação de necessidades temporárias da empresa."*
Também entendemos que, no caso da contratação a termo, com fundamento no n.º 4 do artigo 140.º do CT, por prazo inferior a seis meses, a consequência a retirar será a de que o contrato deve ser considerado sem termo.
Por conseguinte, não era possível considerar que o contrato de trabalho do Autor foi celebrado pelo prazo de seis meses, como considerou o Tribunal *a quo,* impondo-se, assim, concluir que o contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré considera-se sem termo nos termos do artigo 147.º n.º 1 al.b) do CT.
Nesta sequência, a comunicação de caducidade endereçada ao Autor pela Ré em 02-01-2020, constitui um despedimento que é ilícito por não ter sido precedido do respectivo processo disciplinar e ser destituído de justa causa (art.º 381.º als.b) e c) do CT.
Nos termos do artigo 389.º do CT, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado: a) a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais; b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º.
Por seu turno, dispõe o n.º 1 do artigo 390.º do CT que *"Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento."*
Ao valor das retribuições, que incluem subsídios de férias e de Natal, acrescem juros de mora à taxa legal desde a propositura da acção como pedido (art.609.º n.º 1 do CPC).
Às retribuições será de deduzir o subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador devendo a empregadora entregar essa quantia à segurança social (artigo 390.º n.º 2 al.c) do CT), sendo que, nada há a ordenar relativamente às demais deduções na medida em que não foram peticionadas pela empregadora conforme lhe incumbia.
Por fim, peticionou o Recorrente a condenação da Recorrida no pagamento da indemnização por antiguidade invocando que o respectivo cálculo deverá ter por base 45 dias, enquanto que a Recorrida defende que dever-se-á atender apenas ao mínimo legal de 15 dias.
Vejamos:

Estatui o artigo 391.º do CT:
"1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º
2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades."
Assim, tendo o Autor optado pela indemnização em substituição da reintegração, cabe ao tribunal determinar o seu montante de acordo com os critérios indicados no citado artigo, a saber:
- valor da retribuição do Autor; e
- grau de ilicitude do despedimento decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381º do CT.
Quanto ao critério de cálculo desta indemnização escreve João Leal Amado na obra citada, pag. 423: *" O nº 1 do art. 391º estabelece dois factores de ponderação, isto é, dois elementos a que o tribunal deverá atender, combinando-os, na definição do quantum indemnizatório: por um lado, deverá ser levado em conta o valor da retribuição do trabalhador (assim, para um trabalhador que aufira uma remuneração elevada, o tribunal tenderá a graduar a indemnização «em baixa», para um trabalhador que aufira um salário modesto, o tribunal tenderá a modelá-la «em alta»); por outro lado, o tribunal deverá avaliar o grau de ilicitude do despedimento, decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381º, pois sendo todos estes despedimentos ilícitos, alguns são-no mais do que outros…"*
No caso dos autos ficou provado que, desde Fevereiro de 2019, o Autor auferia o vencimento mensal de € 1.000,00, acrescido de € 200,00, valor esse que era processado mensalmente com a designação de "prémio", contudo era um valor fixo mensal, sujeito a retenção de IRS e Segurança Social (facto 5) e que o valor de € 200,00 com a designação de "prémio" era fixo, não estava condicionado ao desempenho do trabalhador e tinha carácter regular e permanente, sendo pago nos períodos de férias do trabalhador (facto 6). Na sentença considerou-se que o valor de €200,00 integra a retribuição do Recorrente, o que não foi posto em causa pelas partes. Consequentemente, no cálculo da indemnização deverá ser atendida a retribuição mensal de €1 200,00, valor que se deve qualificar como média.

Por outro lado, o despedimento é ilícito por não ter sido precedido de procedimento disciplinar e por ser destituído de justa causa (art.381º als.b) e c) do CT.
Assim, da conjugação de uma retribuição média, por um lado, com um despedimento cujo grau de ilicitude terá de ser considerado, face à ordem estabelecida no artigo 381º do CT, como médio, entendemos ajustado fixar o *quantum* indemnizatório em 30 dias por cada ano completo ou fracção de antiguidade.
Ao valor da indemnização acrescem juros de mora à taxa legal devidos desde o trânsito em julgado da decisão.
Em consequência, a apelação deve ser julgada parcialmente procedente, alterando-se a sentença recorrida em conformidade.
Decisão
Em face do exposto, acordam os Juízes deste Tribunal e Secção em:
- julgar a apelação parcialmente procedente e, em consequência, revogar a sentença recorrida na parte em que declarou lícito o despedimento do Autor e:
- Declarar que entre o Autor e a Ré vigorou um contrato de trabalho sem termo;
- Declarar a ilicitude do despedimento do Autor e, em consequência, condenar a Ré:
a) no pagamento ao Autor das retribuições que este deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, a que deverá ser deduzido o valor do subsídio de desemprego, acrescidas de juros de mora à taxa legal devidos desde a data da propositura da acção como peticionado; e
b) no pagamento ao Autor da indemnização por antiguidade correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, devida desde 28.01.2018, até à data do trânsito em julgado da decisão, acrescida de juros de mora à taxa legal, devidos desde a data do trânsito em julgado da decisão e até integral e efectivo pagamento.
- Manter, no mais, a sentença recorrida.
Custas pelas partes na proporção do decaimento.

Lisboa, 27 de Abril de 2022
Maria Celina de Jesus de Nóbrega
Paula de Jesus Jorge dos Santos
Filomena Maria Moreira Manso