

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 3637/23.6T8FNC.L1-4

Relator: ALDA MARTINS

Sessão: 11 Julho 2024

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE

ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABALHO

IMPUGNAÇÃO DA MATÉRIA DE FACTO

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

MOTIVAÇÃO

Sumário

1 - É inadmissível a impugnação de decisão sobre matéria de facto que seja irrelevante para a solução do litígio, atenta a proibição do art. 130.º do CPC.

2 - Se, para além de se reproduzirem as expressões que definem a hipótese legal de “necessidade temporária” por “acréscimo excepcional de actividade da empresa”, a que se refere o art. 140.º, n.ºs 1 e 2, al. f) do Código do Trabalho, apenas se enunciam os eventos que alegadamente incentivam, sucessivamente, sem interrupção, a actividade do empregador ao longo do ano, em termos que permitem concluir que a mesma se mantém estável e sem evidência de qualquer acréscimo fora do normal relativamente ao período que precedeu o termo de 6 meses que foi estabelecido, é de considerar que não se mostra satisfeita a exigência de indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo, nos termos do art. 141.º, n.º 1, al. e) e n.º 3 do mesmo diploma legal.

(Sumário elaborado pela Relatora)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

1. Relatório

O Ministério Público intentou acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho contra XX, S.A., pedindo que seja declarada a existência de contratos de trabalho sem termo entre a Ré e AA, BB e CC. A Ré deduziu oposição, pugnando pela sua absolvição da instância, alegando, em síntese: a ilegitimidade do Ministério Público para intentar a acção em causa; a inutilidade superveniente da lide, porquanto o contrato do trabalhador AA já foi declarado sem termo e cessou o vínculo com os trabalhadores BB e CC; e o erro na forma do processo, por já haver contrato de trabalho. Mais alega que as razões de ser da celebração dos contratos de trabalho a termo estão concretizadas e circunstanciadas no tempo e correspondem à verdade, por decorrerem de necessidades reais e temporárias da empresa, pelo que deve ser julgado improcedente o pedido formulado. Por despacho de 23 de Outubro de 2023, foram julgadas improcedentes as excepções deduzidas de ilegitimidade do Ministério Público e erro na forma de processo, bem como considerada não verificada a inutilidade superveniente da lide.

No mesmo despacho foi homologada a confissão do pedido quanto ao reconhecimento do contrato de trabalho sem termo do trabalhador AA.

BB apresentou articulado próprio.

Procedeu-se a audiência de julgamento, finda a qual foi proferida sentença que terminou com o seguinte dispositivo:

«Nestes termos, julgo procedente, por provada, a presente acção de reconhecimento de contrato de trabalho sem termos, e:

a) reconheço a existência de contrato de trabalho sem termo entre XX, S.A.e BB, desde 26 de Setembro de 2022;

b) reconheço a existência de contrato de trabalho sem termo entre XX, S.A. e CC, desde 09 de Janeiro de 2023;

c) condeno XX, S.A. nesse reconhecimento com as legais consequências.

Custas pela Ré, por ter decaído na acção.

Valor: 5.000,01€.»

A Ré interpôs recurso da sentença, formulando as seguintes conclusões:

«1. A Recorrente pretende com o presente recurso a reapreciação da douda decisão do Tribunal “a quo”, porquanto no seu entender, não só considerou como provados factos que não podiam, atenta a prova produzida, serem considerados como provados, como não considerou como provados factos que, precisamente pela prova produzida, deveriam ter sido dado como provados, fazendo ainda fixa de uma forma deficiente a factualidade relevante e faz uma incorreta aplicação do Direito, condenando a Recorrente ao reconhecimento da existência de contratos de trabalho sem termo dos colaboradores BB e CC;
2. Os pontos 6 e 7 dos factos provados devem ser considerados como não

provados;

3. Por sua vez, as alíneas a) e b) dos factos dados como não provados, devem ser dadas como provadas;

4. Os elementos de prova a considerar são as gravações dos depoimentos das testemunhas DD e EE ouvidas em audiência de julgamento;

5. O ponto c) dos factos dados como não provados deve ser dado como provado;

6. Tal resulta da análise do depoimento prestado pela testemunha DD, a qual afirmou que o acréscimo de atividade se baseia nas campanhas, épocas festivas, páscoa e férias de verão;

7. É igualmente relevante o depoimento prestado pela testemunha EE, uma vez que referiu que o acréscimo de atividade se deve a épocas festivas e a comemorações;

8. O ponto d) dos factos dados como não provados deve ser dado como provado;

9. Sobre este facto prestou declarações a testemunha DD que, no seu depoimento, declarou que o aumento do volume de trabalho ocorre, precisamente, antes e durante as campanhas;

10. A testemunha EE referiu também que o aumento da necessidade de colaboradores se verifica antes e durante as campanhas;

11. O ponto e) dos factos dados como provados deve ser dado como provado;

Ora, nas passagens dos minutos 00:03:37 a 00:03:55 a testemunha DD afirmou que o que era expectável que, após as campanhas e ações promocionais terminarem, o trabalho da empresa diminua;

12. Tal foi corroborado pelo depoimento prestado pela testemunha EE, uma vez que declarou que o trabalho na loja diminui após as épocas festivas e campanhas;

13. O ponto f) dos factos dados como não provados deve ser dado como provado;

14. Ora, a testemunha DD e a testemunha EE afirmaram que a empresa levava a cabo as campanhas com o objetivo de se adequar ao mercado da concorrência e de alcançar objetivos de vendas. Além disso, a testemunha EE explicou que é delineado um objetivo de volume de vendas e são criadas ações promocionais para atingir tal objetivo;

15. O ponto g) dos factos dados não provados deve ser dado como provado;

16. Nas passagens dos minutos 00:04:52 a 00:05:12 a testemunha DD declarou que uma campanha se pode realizar num ano e não se realizar noutro;

17. Tal foi corroborado pelo depoimento prestado pela testemunha EE que afirmou que todos os anos os colaboradores são surpreendidos com novas

ações promocionais, novos tipos de promoções e novos tipos de campanhas. Referiu que as campanhas e ações promocionais se podem realizar num ano e no outro não, sendo tal definido pelo negócio;

18. O ponto h) dos factos dados como não provados deve ser dado como provado;

19. Tal resulta da análise do depoimento prestado pela testemunha DD, a qual afirmou que a empresa leva a cabo as campanhas com o objetivo de se adequar ao mercado e à concorrência;

20. O ponto i) dos factos dados como não provados deve ser dado como provado;

21. Da análise do depoimento prestado pela testemunha DD, verifica-se que a mesma afirmou que, para além das campanhas aumentarem o nível de trabalho em equipa, criam uma maior afluência de clientes na loja;

22. É igualmente relevante o depoimento prestado pela testemunha EE, uma vez que declarou que o acréscimo de atividade se deve a épocas festivas e a comemorações;

23. O ponto j) dos factos dados como não provados deve ser dado como provado;

24. O depoimento prestado pela testemunha DD confirmou que as campanhas não fazem parte do quotidiano da empresa, uma vez que declarou que existem campanhas que são definidas pelas necessidades do mercado. Por essa razão já existiram campanhas que posteriormente foram canceladas por não se adequarem ao mercado;

25. Tal foi corroborado pelo depoimento prestado pela testemunha EE, pois tal afirmou que todos os anos existem novas campanhas e ações promocionais. Tais campanhas e ações promocionais são definidas pelo negócio;

26. Procedendo a impugnação da matéria de facto – como se espera e impõe – a fundamentação de Direito do Tribunal a quo carece de absoluto fundamento. Mas vejamos,

27. A Recorrida requereu a condenação da Recorrente no reconhecimento da existência dos referidos contratos invocando que “Os motivos justificativos dos termos não são reais e os contratos dos trabalhadores em causa destinam-se a suprir necessidades permanentes da Empresa dentro do seu normal funcionamento.”;

28. Nos termos do art. 141º, n.º 1, al. e) do CT, é imposto o dever de indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo aquando da celebração de contrato de trabalho a termo;

29. O n.º 3 do mencionado preceito legal estipula, ainda, que “a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada

e o termo estipulado”;

30. Nos contratos celebrados entre os referidos colaboradores e a Recorrente constavam os respetivos motivos justificativos e termos;

31. Os mencionados contratos de trabalho a termo foram celebrados em cumprimento das normais legais vigentes, nomeadamente, em termos formais e substantivos;

32. Consta em cada um dos referidos contratos de trabalho a termo a indicação do respetivo motivo justificativo com menção expressa dos factos que o integra, existindo uma relação entre as justificações invocadas e os termos estipulados;

33. A necessidade temporária encontra-se devidamente concretizada e circunstanciada no tempo nos mencionados contratos e os mesmos expressam detalhadamente os factos que justificam tal necessidade de carácter temporário;

34. Além disso, os contratos de trabalho têm uma duração ajustada aos factos invocados e os limites à sua duração e/ou renovação não se mostram ultrapassados;

35. As necessidades definidas pela Recorrente na motivação dos termos dos mencionados contratos apresentam um carácter excecional e temporário que foi informado aos trabalhadores e expresso nos respetivos contratos de trabalho;

36. Não foram, assim, criadas quaisquer falsas expectativas aquando da contratação dos mesmos, uma vez que os colaboradores tinham plena e perfeita consciência de que as respetivas contratações eram temporárias e transitórias;

37. De forma clara, explícita e fundamenta é referido que o acréscimo de atividade se deve à acumulação de variadíssimas tarefas, especificando-se concretamente as mesmas, nomeadamente a existência de campanhas sazonais ou em épocas festivas, saldos, receção de mercadoria extraordinária e afeita a tais campanhas e/ou épocas de saldos, organização e acondicionamento da respetiva mercadoria, inventários, etc;

38. O aumento da necessidade de ampliar a equipa da loja da Recorrente inicia-se e mantém-se antes e no decorrer de campanhas sazonais, épocas festivas, saldos, receção de mercadoria extraordinária e afeita a tais campanhas e/ou épocas de saldos, organização e acondicionamento da respetiva mercadoria, inventários, etc;

39. Quando as mencionadas campanhas, saldos e inventários terminam, o volume de trabalho diminui e, em consequência, inexistente a necessidade de manter um colaborador na empresa cuja mão de obra é excedentária face às necessidades da mesma;

40. O fluxo de clientes aumenta no decorrer de tais períodos de campanhas e saldos e, por esse motivo, é necessária a contratação a termo dos colaboradores para acompanhar tal aumento de fluxo de clientes;

41. O quadro de trabalhadores da empresa não se vislumbrou suficiente para fazer face a tal acréscimo e, por isso, surgiu a necessidade de contratar os mencionados colaboradores;

42. O excecional acréscimo de atividade e necessidade de mão de obra tem uma duração temporária, contudo é impossível prever qual a respetiva evolução, pois tal evolução está dependente de fatores não controláveis;

43. Assim, o acréscimo de atividade em virtude tais atividades, é imprevisível e excecional;

44. Os motivos justificativos e os termos dos contratos de trabalho dos mencionados colaboradores estão objetivamente e concretamente identificados, definidos, concretizados e respeitam as exigências legais;

45. Os termos dos contratos apostos nos contratos dos trabalhadores BB e CC são válidos e cumprem as normas legais, mais concretamente, contêm a indicação do motivo justificativo do termo com menção expressa dos factos que o integram, existindo um nexo de causalidade entre a justificação invocada e o termo estipulado;

46. A douda sentença violou, pois, por errada aplicação e interpretação, além do mais as normas constantes do art. 141.º, n.º 1, al. e) e n.º 3 do Código de Trabalho.

47. Deve pois o Recurso ser considerado procedente e, em consequência, absolver a Recorrente com as devidas e legais consequências.»

O Ministério Público e BB apresentaram respostas ao recurso, pugnando pela sua improcedência.

Admitido o recurso, e remetidos os autos a esta Relação, foi cumprido o previsto no art. 657.º do CPC, cabendo decidir em conferência.

2. Questões a resolver

Tal como resulta das conclusões do recurso, que delimitam o seu objecto, as questões que se colocam a este Tribunal são as seguintes:

- alteração da decisão sobre a matéria de facto;
- se os contratos de trabalho celebrados entre a Ré e os trabalhadores CC e BB devem ser considerados sem termo desde as datas indicadas na sentença.

3. Fundamentação

3.1. Os factos considerados provados são os seguintes:

1 - No âmbito de uma acção inspectiva levada a cabo pela Inspecção Regional do Trabalho, foi detectado que a Ré tinha ao seu serviço os trabalhadores AA, BB e CC através de contratos de trabalho a termo certo.

2 - O contrato do trabalhador AA foi celebrado em 20 de Junho de 2022 e do

mesmo consta, além do mais, o seguinte:

“3. O presente contrato de trabalho tem início no dia 20 de Junho de 2022, ficando desde já acordado que o contrato não fica sujeito a renovação, cessando os seus efeitos em 19 de Dezembro de 2022, sem que para tal seja necessária comunicação adicional de qualquer uma das partes.

3.1. O presente contrato a termo é motivado pelo acréscimo excecional de atividade da loja resultante da acumulação das seguintes tarefas: receção de mercadorias específicas do Verão e respetivo acondicionamento; preparação de campanhas que irão ocorrer durante o Verão e preparação da loja para o efeito; reforço das equipas durante o Verão; campanha de regresso às aulas; aumento de tráfego na galeria comercial resultante das férias da Páscoa; inventários fiscais; preparação natal; reparação campanhas Black Friday e Black Season; receção de mercadorias específicas do Verão e respetivo acondicionamento; todas estas atividades têm, por um lado, impacto no aumento pontual do trabalho da equipa e, por outro lado, resultam da necessidade temporária de acompanhamento do aumento fluxo de clientes resultante não só de iniciativas do empregador, mas também de períodos festivos ou de concentração de compras em massa, e com a duração do presente contrato, nos termos do disposto no art. 140.º, n.º 1 e n.º 2, al. f) do Código do Trabalho.”

3 - O contrato do trabalhador BB foi celebrado em 26 de Setembro de 2022 e do mesmo consta, além do mais, o seguinte:

“3. O presente contrato de trabalho tem início no dia 26 de Setembro de 2022, ficando desde já acordado que o contrato não fica sujeito a renovação, cessando os seus efeitos em 25 de Março de 2023, sem que para tal seja necessária comunicação adicional de qualquer uma das partes.

3.1. O presente contrato a termo é motivado pelo acréscimo excecional de atividade da loja resultante da acumulação das seguintes tarefas: campanha de regresso às aulas; inventários fiscais; preparação natal; reparação campanhas Black Friday e Black Season; período de campanhas Black Friday e Black Season; aumento do volume de clientes fruto das compras antecipadas de Natal; vendas relacionadas com presentes de Natal e campanhas durante a respetiva época natalícia.; trocas e devoluções de presentes de Natal; aumento de tráfego na galeria comercial resultante da realização de saldos por outros retalhistas; organização do armazém; campanhas e aumento de vendas relacionados com o Dia dos Namorados; previsão de realização de campanha de Crédito; campanhas relacionadas com o aumento de tráfego resultante das férias de Carnaval; preparação de campanhas que irão ocorrer durante as férias da Páscoa; campanhas e vendas relacionados com o Dia do pai; todas estas atividades têm, por um lado, impacto no aumento pontual do

trabalho da equipa e, por outro lado, resultam da necessidade temporária de acompanhamento do aumento fluxo de clientes resultante não só de iniciativas do empregador, mas também de períodos festivos ou de concentração de compras em massa, e com a duração do presente contrato, nos termos do disposto no art. 140.º, n.º 1 e n.º 2, al. f) do Código do Trabalho.”

4 - O contrato do trabalhador CC foi celebrado em 09 de Janeiro de 2023 e do mesmo consta, além do mais, o seguinte:

“3. O presente contrato de trabalho tem início no dia 09 de Janeiro de 2023, ficando desde já acordado que o contrato não fica sujeito a renovação, cessando os seus efeitos em 08 de Julho de 2023, sem que para tal seja necessária comunicação adicional de qualquer uma das partes.

3.1. O presente contrato a termo é motivado pelo acréscimo excecional de atividade da loja resultante da acumulação das seguintes tarefas: trocas e devoluções de presentes de Natal; aumento de tráfego na galeria comercial resultante da realização de saldos por outros retalhistas; organização do armazém; campanhas e aumento de vendas relacionados com o Dia dos Namorados; previsão de realização de campanha de Crédito: campanhas relacionadas com o aumento de tráfego resultante das férias de Carnaval; preparação do campanhas que irão ocorrer durante as férias da Páscoa; campanhas e vendas relacionados com o Dia do pai; aumento de tráfego na galeria comercial resultante das férias da Páscoa; campanhas relacionadas com o dia da mãe; receção de mercadorias específicas do Verão e respetivo acondicionamento; preparação de campanhas que irão ocorrer durante o Verão e preparação da loja para o efeito; todas estas atividades têm, por um lado, impacto no aumento pontual do trabalho da equipa e, por outro lado, resultam da necessidade temporária de acompanhamento do aumento fluxo de clientes resultante não só de iniciativas do empregador, mas também de períodos festivos ou de concentração de compras em massa, e com a duração do presente contrato, nos termos do disposto no art. 140.º, n.º 1 e n.º 2, al. f) do Código do Trabalho.”

5 - O contrato de trabalho de AA foi renovado por período igual ao contrato inicial, por documento datado de 19 de Dezembro de 2022, do qual consta, além do mais, o seguinte:

“Cláusula Única

1. As partes acordam na renovação do contrato de trabalho a termo certo pelo período de 6 meses, pelo que o contrato terá o seu termo no dia 19-06-2023.

2. A renovação tem como fundamento a manutenção do acréscimo excecional de atividade da empresa, face vendas relacionadas com presentes de Natal e campanhas durante a respetiva época natalícia; trocas e devoluções de presentes de Natal; aumento de tráfego na galeria comercial resultante da

realização de saldos por outros retalhistas; organização do armazém; campanhas e aumento de vendas relacionados com o Dia dos Namorados; previsão de realização de campanha de Crédito; campanhas relacionadas com o aumento de tráfego resultante das férias de Carnaval; preparação de campanhas que irão ocorrer durante as férias da Páscoa; campanhas e vendas relacionados com o Dia do pai aumento de tráfego na galeria comercial resultante das férias da Páscoa; campanhas relacionadas com o dia da mãe; receção de mercadorias específicas do Verão e respetivo acondicionamento o que torna essencial que a equipa da loja seja temporariamente, reforçada, durante um prazo previsível de 6 meses, sendo tal acréscimo enquadrável na alínea f) do n.º 2 do art.º 140.º do Código do Trabalho.

3. O contrato de trabalho a termo certo caducará no termo do prazo referido no n.º 1 da presente cláusula, ficando desde já estipulado que não se renovará.”

6 - (eliminado nos termos do ponto 3.3.)

7 - (eliminado nos termos do ponto 3.3.)

8 - A Ré declarou ao trabalhador BB que o seu contrato terminaria em 25 de Março de 2023, tendo este deixado de prestar actividade para a Ré naquela data.

9 - A Ré declarou ao trabalhador CC que o seu contrato terminaria em 08 de Julho de 2023, tendo posteriormente declarado celebrar com o mesmo um contrato de trabalho sem termo, reportando a sua antiguidade a 18 de Setembro de 2023.

3.2. Os factos considerados não provados são os seguintes:

a) As necessidades definidas pela Ré na motivação dos termos dos sobreditos contratos de trabalho têm carácter temporário e excecional.

b) Os colaboradores foram contratados para fazerem face ao acréscimo de atividade sentido na loja, para satisfazer necessidades temporárias (e não permanentes) na empresa durante o termo estipulado.

c) O acréscimo de atividade deve-se à acumulação de variadíssimas tarefas, especificando-se concretamente as mesmas, nomeadamente a existência de campanhas sazonais ou em épocas festivas, saldos, receção de mercadoria extraordinária e afeita a tais campanhas e/ou épocas de saldos, organização e acondicionamento da respetiva mercadoria, inventários, etc.

d) O aumento da necessidade de mão de obra na Ré inicia-se e mantém precisamente antes e durante as referidas campanhas sazonais ou em épocas festivas, saldos, receção de mercadoria extraordinária e afecta a tais campanhas e/ou épocas de saldos, organização e acondicionamento da respetiva mercadoria, inventários, etc.

e) Posteriormente ao término das referidas campanhas, saldos e inventários,

previsivelmente o volume de trabalho diminui.

f) As campanhas da Ré destinam-se a dar resposta à forte concorrência do mercado e a satisfazer as necessidades do consumidor final.

g) As campanhas podem ou não se realizar, podem ou não se repetir e podem, a qualquer momento, deixar de ser realizadas, no todo ou em parte.

h) As campanhas apenas são implementadas (ou não) atendendo ao mercado que se vive naquele momento em concreto, surgindo como uma necessidade (ou não) da Ré se impor e evidenciar face aos seus concorrentes.

i) As tarefas definidas nos termos, tal como resulta deles resulta, têm impacto no aumento pontual do trabalho da equipa e da necessidade temporária de acompanhamento do aumento fluxo de clientes resultante não só de iniciativas do empregador, mas também de períodos festivos ou de concentração de compras em massa.

j) As campanhas não fazem parte do quotidiano da empresa.

3.3. Coloca-se a esta Relação, em 1.º lugar, a questão da alteração da decisão sobre a matéria de facto nos termos pretendidos pela Apelante no seu recurso.

A Recorrente entende que os pontos 6 e 7 dos factos provados devem ser considerados como não provados e que devem ser dadas como provadas as alíneas a), b), c), d), e), f), g), h), i) e j) dos factos dados como não provados. Antes de mais, importa sublinhar que a decisão sobre a matéria de facto tem de efectivamente recair sobre factos.

Na verdade, dispunha o n.º 4 do art. 646.º do Código de Processo Civil de 1961 que se têm por não escritas as respostas do tribunal sobre questões de direito. E, embora não se contemplassem directamente as respostas sobre a matéria de facto vagas, genéricas e conclusivas, foi-se consolidando na jurisprudência o entendimento de que aquela disposição era de aplicar analogicamente a tais situações, sempre que a matéria em causa se integrasse no *thema decidendum*, por se reconduzirem à formulação de juízos de valor que se devem extrair de factos concretos, objecto de alegação e prova. Ora, não obstante a eliminação do preceito mencionado no Código de Processo Civil de 2013, é de considerar que se deve manter aquele entendimento, interpretando, *a contrario sensu*, o actual n.º 4 do art. 607.º, segundo o qual, na fundamentação da sentença, o juiz declara quais os factos que julga provados.

Isto é, o que o tribunal pode e deve considerar como provado em resultado da prova produzida são os factos e não os conceitos ou efeitos jurídicos ou as conclusões ou juízos de valor a extrair dos factos à luz das normas jurídicas aplicáveis¹.

Posto isto, e atendendo a que o *thema decidendum* no âmbito dos presentes autos se reconduz a saber se os contratos de trabalho foram celebrados sem

termo, entende-se que o tribunal recorrido não podia ter considerado como provados os seguintes enunciados, por traduzirem meras conclusões a extrair de factos concretos em sentido próprio que se provassem:

6 - Os contratos dos trabalhadores AA, BB e CC destinam-se a suprir necessidades permanentes da Empresa dentro do seu normal funcionamento.

7 - O quadro de trabalhadores permanentes à data das contratações não era suficiente para fazer face à actividade da empresa.

Em face do exposto, procede-se à eliminação de tais enunciados do elenco dos factos provados.

Quanto à pretensão da Apelante, em si mesma, há que ter presente o disposto no art. 130.º do CPC, com a epígrafe “Princípio da limitação dos actos”, que estabelece que não é lícito realizar no processo actos inúteis.

Por seu turno, dispõe o art. 2.º da Lei n.º 107/2009, de 14/09, na redacção introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 03/04, na parte relevante:

(...)

3 - A ACT é igualmente competente e instaura o procedimento previsto no artigo 15.º-A da presente lei, sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, nomeadamente:

- a) Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º e no n.º 1 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, incluindo nos casos em que o prestador de serviço actue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal; e
- b) Em caso de indício de violação dos artigos 175.º e 180.º do Código do Trabalho, no âmbito do trabalho temporário.

4 - O procedimento referido no número anterior é igualmente aplicável nas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 147.º do Código do Trabalho.

No caso dos autos, a acção teve origem em procedimento instaurado com fundamento no n.º 4, ou seja, por se verificar situação prevista no art. 147.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, o qual tem a seguinte redacção:

Contrato de trabalho sem termo

1 - Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º.

2 - Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo. Acresce que, incindindo a norma sobre várias situações cuja ilicitude tem como consequência a qualificação ou conversão das mesmas em contrato de trabalho sem termo, constata-se que a que se considerou verificada nos presentes autos é a da alínea c) do n.º 1, concretamente a de no contrato de trabalho se omitirem ou serem insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

A sentença é inequívoca nesse aspecto, como se retira do seguinte:

«Está em causa, especificamente, se os motivos que foram apostos nos contratos de trabalho a termo celebrados entre as partes são válidos ou se os mesmos não respeitam os requisitos legais.

Dispõe o artigo 141º do Código do Trabalho que o contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e, além do mais, deve conter, conforme determina a alínea e) do n.º 1: “Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;”.

Nos termos do n.º 3 do referido artigo 141º do Código do Trabalho é ainda exigido que para preenchimento da exigência da alínea e) do n.º 1, a indicação do “motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.”

Quanto à forma escrita, a mesma foi respeitada. Resta aferir se o motivo justificativo do termo respeita a exigência elencada no n.º 3 do artigo 141º do Código do Trabalho.

Os motivos justificativos apostos nos contratos de trabalho a termo celebrados entre BB e a Ré e entre CC e a Ré constam das cláusulas terceiras dos referidos contratos, transcritas na presente decisão sob os factos números 3 e 4 dos factos provados.

As cláusulas referem que a contratação se deve a um acréscimo excepcional da actividade da loja, por se terem acumulado tarefas e depois lista as épocas especiais que se sucederão após a celebração do contrato. No contrato do trabalhador BB começa com a indicação do regresso às aulas, uma vez que o contrato é celebrado em Setembro e prossegue com a preparação de Natal, black friday, Natal, devoluções de Natal, etc. No contrato do trabalhador CC,

celebrado em Janeiro, a lista das tarefas acumuladas começa com as devoluções de Natal, enuncia o Dia dos Namorados, Carnaval, Dia do Pai, etc. A redacção dada à cláusula em causa, como motivo justificativo dos contratos de trabalho a termo, não permite concretizar quais as razões específicas e temporárias que levaram à contratação de BB e CC a termo, nem permite relacionar tais actividades com o termo estabelecido. Aliás, do conteúdo das cláusulas é possível aferir que as mesmas são idênticas e abrangem a actividade normal da loja, as várias épocas festivas e promoções associadas, nos seis meses subsequentes à sua celebração, não sendo possível retirar das referidas cláusulas o aumento específico de actividade que motiva a contratação a termo.

Ora, o objectivo do legislador é que a redacção do motivo justificativo permita perceber quando começa a necessidade da empresa do trabalho daquela pessoa e quando termina, daí a exigência prevista no n.º 3 do artigo 141º do Código do Trabalho.

As testemunhas falam no acréscimo de actividade associado às promoções e épocas festivas ou que são comumente celebradas, mas as épocas festivas sucedem-se, bem como as campanhas que as empresas gizam para atrair clientela a propósito de tais celebrações, sendo difícil encontrar um mês a que não se associe uma época festiva e a possibilidade de uma campanha ou promoção a propósito da mesma, pelo que ao analisar o conteúdo da cláusula terceira de cada um dos contratos e confrontando o teor das várias cláusulas terceiras nos vários contratos, é impossível delimitar no tempo o acréscimo de actividade alegado pela empresa que permite justificar o termo do contrato.
(...)

Face ao exposto, considera-se que os motivos justificativos apostos nos contratos de trabalho de BB e CC, não concretizam a razão de ser do seu termo, pois não concretizam as actividades específicas que crescem no quotidiano da empresa, nem permitem aferir de uma duração delimitada no tempo de tais tarefas acrescidas, não permitindo relacionar o motivo invocado com o termo estabelecido, pelo que são de considerar tais motivos inválidos. Dispõe o artigo 147º do Código do Trabalho que:
(...)

Assim, tendo em conta que são de considerar os motivos justificativos do termo dos contratos de trabalho de BB e CC inválidos, por falta de indicação dos factos concretos que fundamentem os termos apostos, considera-se preenchida a previsão da alínea c) do n.º 1 do artigo 147º do Código do Trabalho, supra transcrita, sendo de considerar os contratos de trabalho celebrados entre BB e a Ré e CC e a Ré, como contratos individuais de trabalho sem termo, conforme peticionado pelo Ministério Público.»

Em face do exposto, a pretensão de alteração da matéria de facto da Apelante afigura-se como absolutamente inútil, na medida em que os factos sobre que incide apenas seriam relevantes se a sentença recorrida tivesse fundamentado a decisão na falta de veracidade dos termos apostos nos contratos de trabalho, o que não ocorre, visto que se limitou a considerar verificada a sua invalidade formal.

Neste sentido, veja-se o Acórdão desta Relação de 3-07-2024², em cujo sumário se refere:

“1 - É inútil a reapreciação da decisão sobre a matéria de facto se, tendo a sentença concluído pela vacuidade da cláusula de termo, se pretendem discutir factos que se prendem com a veracidade do clausulado.”

Não se admite, pois, a impugnação da decisão sobre a matéria de facto, atenta a proibição do art. 130.º do CPC.

3.4. Vejamos, então, se os contratos de trabalho celebrados entre a Ré e os trabalhadores CC e BB devem ser considerados sem termo desde 09 de Janeiro de 2023 e 26 de Setembro de 2022, respectivamente.

Estabelece o Código do Trabalho de 2009³, na parte relevante, para além do acima transcrito art. 147.º, n.ºs 1 e 2:

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

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 do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

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.

Artigo 141.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 3.

Tendo presente o normativo transcrito, constata-se, conforme refere João Leal Amado⁴, que “...a nossa lei estabelece requisitos de verificação obrigatória para que seja validamente celebrado um contrato de trabalho a prazo. Existem requisitos de ordem material, que se prendem com o tipo e o elenco de

situações legitimadoras da contratação a termo, e existem requisitos de ordem formal, obrigando à adequada documentação deste negócio jurídico.”

No que toca aos requisitos materiais, dispõe o art. 140.º, n.º 1 que o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, procedendo o n.º 2 a uma enumeração exemplificativa de situações que ali podem caber, restringidas pelo n.º 3, com carácter de taxatividade, para o caso de contratação a termo incerto.

No que, em especial, se refere a estas situações de necessidade temporária, *“(…) a conjugação do n.º 1 com os n.ºs 2 ou 3 do art. 140.º do CT permite concluir que a celebração de contratos de trabalho a termo com uma fundamentação de gestão corrente passa por duas operações sucessivas: a indicação de um dos motivos do art. 140.º n.º 2 (ou de outro motivo previsto em convenção colectiva, no caso de contrato a termo certo) ou do art. 140.º n.º 3 (no caso de contrato a termo incerto); e a subsunção deste motivo à cláusula geral de fundamentação do art. 140.º n.º 1, com o objectivo de verificar se o contrato corresponde, efectivamente, a uma necessidade temporária da empresa e se é celebrado pelo tempo correspondente a essa necessidade.*

*A cláusula do n.º 1 do art. 140.º funciona assim como um controlo geral de admissibilidade do contrato, restringindo essa contratação quando necessário.”*⁵

Já o n.º 4 do art. 140.º admite a celebração de contrato de trabalho a termo certo como instrumento de dinamização do investimento empresarial (al. a)) e como uma medida de fomento do emprego (al. b)), em ambos os casos tendo em vista a satisfação de necessidades permanentes das empresas⁶, mas sem interesse para a situação dos autos.

No que respeita aos requisitos formais, estão previstos no acima transcrito art. 141.º, nos termos do qual, além do mais, o contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter a indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo, este pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

A propósito desta disposição legal, salienta-se no Acórdão do Supremo

Tribunal de Justiça de 22-02-2017⁷ que, *“(…) [c]om este requisito visa-se um duplo objectivo: a verificação externa da conformidade da situação concreta com a hipótese legal ao abrigo da qual se contratou, por um lado; e por outro, a averiguação acerca da realidade e adequação da justificação invocada face à duração estipulada, porquanto o contrato a termo - nas palavras de Monteiro*

Fernandes [‘Direito do Trabalho’, 13.ª Edição, pg. 319] - ...só pode ser (validamente) celebrado para certos (tipos de) fins e na medida em que estes o justifiquem.

Por isso, ocorre a invalidade do termo se o documento escrito omite ou transcreve de forma insuficiente as referências respeitantes ao termo e ao seu motivo justificativo, face à prescrição do artigo 147.º, n.º 1, alínea c).

Assim, e conforme se decidiu no acórdão deste Supremo Tribunal de 2/12/2013, Processo n.º 273/12.6T4AVR.C1.S1, 4.ª Secção, consultável em www.dgsi.pt, a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade “ad substantiam”, tendo que integrar, forçosamente, o texto do contrato, pelo que a insuficiência de tal justificação não pode ser suprida por outros meios de prova.”

Assim já se decidira, também, no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22-04-2009⁸, sublinhando que “[a] indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade ad substantiam, pelo que a insuficiência de tal justificação não pode ser suprida por outros meios de prova, donde resulta que o contrato se considera celebrado sem termo, ainda que depois se viesse a provar que na sua génese estava uma daquelas situações em que a lei admite a celebração de contratos de trabalho a termo” e que “[i]sto significa que só podem ser considerados como motivo justificativo da estipulação do termo os factos constantes na pertinente cláusula contratual” e “não é possível ter em conta os factos dados como provados, com o objectivo de completar ou confirmar o motivo justificativo da contratação a termo.”

Ou seja, em suma, sob pena de o contrato ser considerado sem termo, as razões que justificaram a aposição do termo têm de ser verdadeiras, competindo ao empregador a respectiva prova (art. 140.º, n.º 5), e, antes de mais, o contrato tem de indicar de modo suficientemente preciso essas razões, fazendo menção expressa dos factos e estabelecendo a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (art. 141.º, n.ºs 1, al. e) e 3).

Isto é, a “(...) lei exige que, no indispensável documento escrito, seja indicado o motivo justificativo da contratação a termo. Caso este exista, mas não seja indicado, a consequência é a prevista no n.º 1, al. c) do art. 147.º. Caso o motivo seja indicado, mas realmente não exista (motivo forjado), terá aplicação o n.º 1, als. a) e b) do art. 147.º - sendo certo que, em ambos os casos, o contrato de trabalho é tido como um contrato sem termo. Note-se ainda que, segundo o n.º 3 do art. 141.º, «a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado». A lei impõe, portanto, que o documento contratual seja revelador,

que não seja vago ou opaco, que permita um controlo externo da situação – e este especial ónus de transparência e de veracidade recai sobre o empregador, como decorre do n.º 1, al. c), do art. 147.º.”⁹

Assim, relativamente ao trabalhador BB, devia ser feita menção expressa dos factos que integram a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas e por período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, por acréscimo excepcional de actividade da empresa entre 26 de Setembro de 2022 e 25 de Março de 2023.

Não obstante, ficou a constar do contrato o seguinte:

“3.1. O presente contrato a termo é motivado pelo acréscimo excecional de atividade da loja resultante da acumulação das seguintes tarefas: campanha de regresso às aulas; inventários fiscais; preparação natal; reparação campanhas Black Friday e Black Season; período de campanhas Black Friday e Black Season; aumento do volume de clientes fruto das compras antecipadas de Natal; vendas relacionadas com presentes de Natal e campanhas durante a respetiva época natalícia.; trocas e devoluções de presentes de Natal; aumento de tráfego na galeria comercial resultante da realização de saldos por outros retalhistas; organização do armazém; campanhas e aumento de vendas relacionados com o Dia dos Namorados; previsão de realização de campanha de Crédito; campanhas relacionadas com o aumento de tráfego resultante das férias de Carnaval; preparação de campanhas que irão ocorrer durante as férias da Páscoa; campanhas e vendas relacionados com o Dia do pai; todas estas atividades têm, por um lado, impacto no aumento pontual do trabalho da equipa e, por outro lado, resultam da necessidade temporária de acompanhamento do aumento fluxo de clientes resultante não só de iniciativas do empregador, mas também de períodos festivos ou de concentração de compras em massa, e com a duração do presente contrato, nos termos do disposto no art. 140.º, n.º 1 e n.º 2, al. f) do Código do Trabalho.”

Quanto ao trabalhador CC, devendo o contrato de trabalho fazer menção expressa dos factos que integram a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas e por período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, por acréscimo excepcional de actividade da empresa entre 09 de Janeiro e 08 de Julho de 2023, dele consta, além do mais, o seguinte:

“3.1. O presente contrato a termo é motivado pelo acréscimo excecional de atividade da loja resultante da acumulação das seguintes tarefas: trocas e devoluções de presentes de Natal; aumento de tráfego na galeria comercial resultante da realização de saldos por outros retalhistas; organização do armazém; campanhas e aumento de vendas relacionados com o Dia dos Namorados; previsão de realização de campanha de Crédito: campanhas

relacionadas com o aumento de tráfego resultante das férias de Carnaval; preparação de campanhas que irão ocorrer durante as férias da Páscoa; campanhas e vendas relacionados com o Dia do pai; aumento de tráfego na galeria comercial resultante das férias da Páscoa; campanhas relacionadas com o dia da mãe; receção de mercadorias específicas do Verão e respetivo acondicionamento; preparação de campanhas que irão ocorrer durante o Verão e preparação da loja para o efeito; todas estas atividades têm, por um lado, impacto no aumento pontual do trabalho da equipa e, por outro lado, resultam da necessidade temporária de acompanhamento do aumento fluxo de clientes resultante não só de iniciativas do empregador, mas também de períodos festivos ou de concentração de compras em massa, e com a duração do presente contrato, nos termos do disposto no art. 140.º, n.º 1 e n.º 2, al. f) do Código do Trabalho.”

Constata-se, pois, que, para além de se reproduzirem as expressões que definem a hipótese legal de “necessidade temporária” por “acréscimo excepcional de actividade da empresa”, a que se refere o art. 140.º, n.ºs 1 e 2, al. f), que por natureza revestem carácter geral e abstracto, as demais menções limitam-se a enunciar os eventos que alegadamente incentivam, sucessivamente, sem interrupção, a actividade da Ré ao longo do ano, em termos que permitem concluir que a mesma se mantém estável e sem evidência de qualquer acréscimo fora do normal relativamente ao período que precedeu o termo de 6 meses que foi estipulado, ao contrário do que era suposto para justificar a sua aposição.

Por outras palavras, as menções constantes dos contratos têm carácter vago, indeterminado e conclusivo pois podem aplicar-se a quaisquer situações de contratação de pessoal com a mesma função e pelo mesmo prazo, não permitindo um efectivo controlo pelos trabalhadores e pelo tribunal na medida em que os eventos invocados não estão devidamente parametrizados no tempo, de modo a que se pudesse aferir se os volumes de actividade esperados durante o período em causa traduziam um aumento exponencial por comparação com o período anterior, justificando a existência temporária de mais postos de trabalho.

Ademais, como acima se disse, são irrelevantes quaisquer factos, não mencionados nos contratos, que se viessem a provar e eventualmente pudessem justificar a contratação a termo e a concreta medida dos prazos estabelecidos.

Em suma, tendo os trabalhadores sido contratados ao abrigo do disposto no art. 140.º, n.ºs 1 e 2, al. f), do Código do Trabalho, sem que o motivo justificativo da aposição do termo tenha sido suficientemente explicitado, tal basta para que se tenham de considerar os contratos de trabalho como

celebrados por tempo indeterminado, nos termos do art. 147.º, n.º 1, al. c) do mesmo diploma. E, assim sendo, o pedido podia ser julgado procedente imediatamente, sem necessidade de averiguação sobre a efectiva existência de razões para a contratação a termo.

Improcede, pois, o recurso.

4. Decisão

Nestes termos, acorda-se em:

- eliminar os pontos 6) e 7) da factualidade provada;
- julgar a apelação improcedente e confirmar a sentença recorrida.

Custas pela Apelante.

Lisboa, 11 de Julho de 2024

Alda Martins

Leopoldo Soares

Sérgio Almeida

1. Neste sentido, entre muitos outros, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29-04-2015, proferido no processo n.º 306/12.6TTCVL.C1.S1 (disponível em www.dgsi.pt).

2. Proferido no processo n.º 3674/23.0T8LSB.L1, não publicado.

3. Na redacção vigente nas datas indicadas, ou seja, antes das alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03/04.

4. *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 91.

5. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2014, p. 281.

6. João Leal Amado, op. cit., pp. 93-94.

7. Proferido no processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

8. Proferido no processo n.º 08S3769, disponível em www.dgsi.pt.

9. João Leal Amado, op. cit., pp. 95-96.