

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 367/24.5T8TMR.E1

Relator: MÁRIO BRANCO COELHO

Sessão: 25 Outubro 2024

Votação: UNANIMIDADE

AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

JUSTIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

MINISTÉRIO PÚBLICO

INTERESSE EM AGIR

GRÁVIDA

Sumário

1. É vaga, imprecisa e genérica a motivação aposta ao contrato de trabalho a termo certo, que invoca um “acréscimo excepcional de actividade” decorrente do aumento de refeições fornecidas a um cliente, que não é identificado no contrato, e que também não indica qualquer valor que permita apurar se efectivamente ocorreu um aumento de refeições servidas, e determinar se esse acréscimo é excepcional, ou reflecte uma necessidade permanente.
 2. O Ministério Público tem interesse em agir numa acção especial para reconhecimento da existência de um contrato de trabalho sem termo, mesmo que a empregadora tenha comunicado a caducidade do contrato por decurso do seu termo, face à ilicitude deste acto e porque o procedimento por contra-ordenação daí decorrente está suspenso até à decisão final desta acção.
 3. E esse interesse em agir sai reforçado quando está em causa o despedimento de trabalhadora grávida (comunicação do termo do contrato, sem motivação suficiente desse termo), sem parecer prévio da CITE.
- (Sumário elaborado pelo relator)

Texto Integral

Proc. 367/24.5T8TMR.E1

Acordam os Juizes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

No Juízo do Trabalho de Tomar, o **Ministério Público** instaurou acção especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho sem termo contra **ITAÚ - Instituto Técnico de Alimentação Humana, S.A.**, pedindo o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho sem termo entre esta e **AA**, fixando-se a data do seu início em 23.06.2023.

Para o efeito alega que a motivação do termo não é suficiente e que não ocorre causa justificativa para a celebração deste tipo de contrato.

Contestando, a Ré alegou o erro na forma de processo e que ocorre a motivação do termo descrita no contrato.

A trabalhadora foi citada e nada disse.

No saneador, a excepção de erro na forma de processo foi julgada improcedente. Desta decisão foi interposta apelação autónoma, mas que não foi admitida, em despacho não reclamado.

Realizado julgamento, a sentença julgou a causa totalmente procedente.

Inconformada, a Ré recorre e conclui:

I. Nos autos em apreço, o tribunal julgou que o contrato de trabalho celebrado entre a recorrente e a trabalhadora deverá ser considerado sem termo, pese embora tal contrato já tenha cessado por caducidade aquando da propositura destes autos;

II. A predita circunstância impede, desde logo, o recurso a esta forma de processo, sendo manifesto o erro na forma de processo;

III. O objecto destes autos é impossível precisamente pela relação de trabalho inexistir aquando da respectiva interposição;

IV. Se a relação laboral já cessou, este tipo de acção, ao contrário da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento ou mesmo da acção de processo comum, não permite discutir se existiu ou não um despedimento, bem como se o mesmo é lícito;

V. O entendimento do tribunal viola o disposto nos artigos 186.º-K e seguintes, do Código de Processo do Trabalho, porquanto a forma processual em causa destina-se a apreciar relações laborais que não cessaram e que se encontram em curso aquando da respectiva propositura;

VI. O tribunal não pode converter um contrato de trabalho que já não existe;

VII. Acresce que a procedência dos presentes autos constituirá caso julgado material e, como a forma de processo sem nexos nenhuns com a temática do despedimento, estará a decidir pela existência de um despedimento ilícito, o que não sucedeu;

- VIII. Atenta a alteração da matéria de facto preconizada (cfr. três novos factos constantes da motivação) e sempre com o devido respeito, não se adere à fundamentação aduzida pelo julgador na sentença de que se recorre;
- IX. As declarações da trabalhadora e da inspectora da ACT Lúcia Duque são suficientes para que se dêem, como provados, os seguintes factos: “o local de trabalho da trabalhadora era no Hospital de Tomar”; “as funções da trabalhadora incluíam a higienização das áreas onde prestava serviço”; “a inspectora da ACT Lúcia Duque não apurou se houve alguma redução de serviço, bem como não analisou o caderno de encargos do contrato celebrado entre o ITAU e o Centro Hospitalar”.
- X. A trabalhadora não conseguiu atacar o motivo justificativo da contratação a termo;
- XI. A própria inspectora da ACT nem se dignou a consultar o caderno de encargo, desconhecendo o cerne da motivação da contratação a termo;
- XII. A trabalhadora sabia que o contrato não iria ser renovado (caducidade automática clausulada *ab initio*), inexistindo qualquer violação das expectativas;
- XIII. A trabalhadora cumpriu o descrito funcional previsto no instrumento de regulamentação colectiva aplicável;
- XIV. Não foi feita qualquer prova de que a cessação do contrato de trabalho foi por iniciativa da recorrente.

Na resposta, o Ministério Público defende a manutenção da sentença.
Cumpre-nos assim decidir.

Impugnação da matéria de facto

(...), a impugnação de facto é julgada improcedente.

A matéria de facto fixa-se assim nos exactos termos que constam da sentença:

1. A Ré ITAÚ - Instituto Técnico de Alimentação Humana dedica-se à alimentação humana colectiva;
2. Desenvolve essa actividade, nomeadamente a partir da cozinha do Hospital Nossa Senhora da Graça, em Tomar, ao abrigo de um acordo escrito para confecção e distribuição de refeições nos Hospitais de Tomar, Torres Novas e Abrantes;
3. No dia 23 de Junho 2023, a Ré firmou com AA um acordo escrito denominado “Contrato de Trabalho a Termo Certo”, com o seguinte teor, além do mais que aqui se dá por reproduzido:
(...)

É celebrado o presente contrato de trabalho a termo certo (adiante designado por Contrato, nos termos do disposto no artigo 140.º do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

Cláusula Primeira

(Normas e legislação aplicável)

O Contrato rege-se pelo presente Clausulado, pelo Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e o SITESE Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e turismo (Cantinas, Refeitórios e Fábricas de Refeições), pelo Código do Trabalho e demais legislação geral aplicável.

Cláusula Segunda

(Funções)

- 1. O Segundo outorgante é admitido ao serviço da Primeira Outorgante, com a categoria profissional de EMPREGADO REFEITÓRIO, obrigando-se a desempenhar as funções inerentes à aludida categoria.*
- 2. A designação e caracterização da categoria profissional é estabelecida, por expresso acordo ente Partes, sem prejuízo da indispensável polivalência inerente à actividade da Primeira Outorgante.*
- 3. Nos termos do número anterior, obriga-se, livre e conscientemente, quando tal lhe seja determinado pela Primeira Outorgante, ao exercício de outras funções e tarefas não correspondentes à actividade contratada ou ao exercício de funções respeitantes a mais de uma categoria profissional, desde que para tal possua qualificação adequada, não implicando diminuição da retribuição, nem alteração da categoria profissional.*

(...)

Cláusula Quarta

(Vigência e período experimental)

- 1. O presente contrato é celebrado a prazo, tendo o seu início em 23/06/2023 e o seu termo em 22/12/2023*
- 2. O período experimental é de 30 DIAS.*
- 3. O período experimental inclui o período referente às acções de formação que o Trabalhador frequente após o início da vigência do Contrato, desde que tal frequência tenha lugar por determinação da Empregadora.*
- 4. Durante o período experimental qualquer das Partes pode denunciar o presente Contrato sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a qualquer indemnização, nos termos da lei aplicável*

Cláusula Quinta

(Motivo Justificativo)

1. O presente Contrato é celebrado para satisfação de necessidades temporárias da Empregadora decorrentes da seguinte factualidade:
2. **O motivo da presente contratação radica no seguinte: a Empregadora mantém contrato de prestação de serviços de restauração com o cliente mencionado.**
3. **O cliente, ademais, registou um acréscimo exponencial do número de refeições servidas/vendas, em mais de 20%.**
4. **A empresa verifica assim um acréscimo excepcional e inesperado do número de refeições servidas e do trabalho de base necessário para essa confecção, mormente higienização das instalações usadas pela empresa. Considerando a provisoriedade dos novos cursos, o acréscimo de actividade é excepcional e incerto, não se sabendo se se manterá. A empresa, portanto, carece de reforçar transitoriamente a equipa da unidade, mormente em termos da capacidade de resposta às necessidades de higienização. A presente contratação, assim, destina-se a reforçar a equipa de higienização de forma transitória e enquanto se estima persista o mencionado acréscimo excepcional de actividade, ou seja, um ano. O motivo da celebração do presente contrato enquadra-se na previsão da alínea f) do artigo 140.º n.º 2 do Código do Trabalho.**

Cláusula Sexta

(Local de Trabalho)

1. O Segundo Outorgante desempenhará as suas funções nas seguintes instalações: AV. MARIA L MELLO CASTRO, APRTD. 118, 2300-625 TOMAR
2. A estipulação do local de trabalho, referido em 1. não impede as deslocações inerentes ao desempenho das funções do Segundo Outorgante ou necessárias à sua formação profissional.
3. O Segundo Outorgante aceita expressa e previamente, nos termos e para os efeitos das cláusulas 25.ª e 26ª do CCT aplicável ser definitiva ou temporariamente transferido para outro local de trabalho.
4. O Segundo Outorgante declara que o local de trabalho não constitui elemento determinante da sua vontade de se vincular ao presente Contrato.

Cláusula Sétima

(Período Normal de Trabalho e Regime de Adaptabilidade)

1. O período normal de trabalho é de 40:00 horas semanais e é, nos termos permitidos na cláusula 13.ª do CCT definidos em termos médios, podendo ser aumentado:
 - a. Até 4 horas por dia, caso em que a duração do trabalho não poderá exceder 60 horas semanais tendo em conta um período de referência de 4 meses.
 - b. Até 2 horas por dia, caso em que a duração do trabalho não poderá exceder 50 horas semanais tendo em conta um período de referência de 2 meses.

2. *Compete à primeira outorgante determinar o horário de trabalho do segundo outorgante, dentro dos limites da lei.*
3. *O Segundo Outorgante tem como dias de descanso, os determinados em escala de serviço afixada.*
4. *O Segundo Outorgante declara que o período normal de trabalho, nos termos definidos na presente cláusula, não constitui elemento determinante da sua vontade de se vincular ao presente Contrato.*

Cláusula Oitava

(Retribuição)

1. *O Segundo Outorgante auferirá a remuneração mensal base de 762,00€ (SETECENTOS E SESSENTA E DOIS EUROS) sujeita aos impostos e descontos legais em vigor.*
2. *O Segundo Outorgante receberá a alimentação em espécie e terá direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, podendo as mesmas consistir em pequeno-almoço almoço, jantar e ceia, neste último caso, apenas nas situações em que prestar o seu trabalho para além das 23 horas.*
3. *A remuneração mensal será paga por transferência bancária para a conta do Trabalhador, com o número de identificação bancária indicada pelo mesmo ao responsável pelos Recursos Humanos do(o) ITAU-INSTITUTO TÉCNICO DE ALIMENTAÇÃO HUMANA, SA.*
4. *Para cumprimento do disposto no artigo 276.º n.º 3, do Código do Trabalho, bem como para cumprimento da legislação aplicável à protecção de dados pessoais, o Trabalhador aceita que o seu recibo de vencimento seja enviado por e-mail ...@GMAIL.COM ou para o Portal do Colaborador Trivalor.*

(...)

Cláusula Décima Nona

(Caducidade)

O presente contrato de trabalho não se renovará, pelo que caducará no dia 22/12/2023, sem qualquer necessidade de comunicação entre as partes.

(...)

4. *As funções exercidas por AA, no âmbito do acordo de trabalho mencionado em 3 integravam-se no normal e duradouro fornecimento de refeições nos Hospitais de Tomar, Torres Novas e Abrantes, aos trabalhadores e doentes hospitalizados, designadamente a refrigeração das refeições e subsequente transporte em carrinha de Tomar para Torres Novas e Abrantes, efectuando serviço no refeitório apenas em caso de substituição de um trabalhador faltoso;*
5. *A Ré não deu continuidade ao acordo de trabalho que tinha com AA após 22 de Dezembro de 2023, data prevista para a sua cessação;*
6. *Em 24 de Novembro de 2023 AA iniciou baixa por “gravidez de risco”;*

7. A Ré comunicou à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a não renovação do acordo de trabalho de AA dez dias antes da cessação do mesmo;

8. A ACT tomou conhecimento dos factos supra descritos, através de comunicação da CITE, visita inspectiva ao local de trabalho no Hospital Nossa Senhora da Graça, em Tomar e declarações tomadas a AA, tendo lavrado auto por inadequação do vínculo laboral.

APLICANDO O DIREITO

Da motivação do termo

Impõe o art. 141.º n.º 1 al. e) do Código do Trabalho, na celebração de contrato de trabalho a termo, o dever de indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo, esclarecendo o n.º 3 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.”

A lei não se basta, assim, com a mera descrição de conceitos de direito, ou fórmulas genéricas, sob pena da exigência legal de justificação da aposição de termo poder ser facilmente iludida e proporcionar a precarização da relação laboral. Exige-se que a motivação do termo aposto ao contrato permita a verificação externa da conformidade da situação concreta com uma efectiva necessidade temporária da empresa, bem como a adequação da justificação invocada face à duração estipulada para o contrato.^[1]

Apenas será considerado motivo justificativo do termo a necessidade do empregador que seja concretizada no texto contratual, através da “menção expressa dos factos” que integram o aludido motivo. As razões determinantes da forma do negócio opõem-se a que a vontade real dos contraentes possa ter relevância na afirmação da validade da estipulação do termo, se essa vontade não estiver expressa no texto do contrato. Por outro lado, ao impor a necessidade de relacionar a justificação invocada e o termo estipulado, a lei pretende que o nexu causal entre o motivo invocado e a duração do contrato resulte da apreciação formal da cláusula contratual de motivação do termo, não bastando, pois, a mera descrição da justificação e a indicação do prazo.^[2] Como já se referiu, a cláusula de motivação do termo tem por função permitir a verificação externa - por parte do trabalhador, dos serviços de inspecção do trabalho e do próprio Tribunal - da conformidade da situação concreta com as tipologias legais e a realidade e a adequação da própria justificação invocada face à duração estipulada para o contrato. Deste modo, a entidade patronal não pode suprir insuficiências na motivação do termo, com recurso a outros factos, não transcritos no contrato mas que pretenda trazer a juízo - a

verificação externa da conformidade legal do termo aposto, faz-se através da análise dos fundamentos de facto constantes do próprio texto do contrato, sendo irrelevantes outros motivos determinantes da vontade dos contraentes, se a mesma não estiver expressa no texto contratual.^[3]

Está em causa, pois, uma formalidade *ad substantiam*, sendo certo, de todo o modo, que cabe sempre ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo - art. 140.º n.º 5 do Código do Trabalho.

A cláusula de motivação do termo aposta no contrato de trabalho invoca o art. 140.º n.º 2 al. f) do Código do Trabalho, relativo ao acréscimo excepcional de actividade, começando por afirmar que *“a Empregadora mantém contrato de prestação de serviços de restauração com o cliente mencionado”*, cliente este que, lendo o contrato, nunca é mencionado, o que desde logo impede a verificação externa da conformidade da situação concreta com uma efectiva necessidade temporária da empresa.

Ademais, o contrato afirma que ocorreu *“um acréscimo exponencial do número de refeições servidas/vendas, em mais de 20%”*, e *“um acréscimo excepcional e inesperado do número de refeições servidas e do trabalho de base necessário para essa confecção, mormente higienização das instalações usadas pela empresa”*, quando certo é que não há indicação de quaisquer valores que permitam apurar se efectivamente ocorreu um aumento de refeições servidas, ou sequer que permitam determinar se esse acréscimo é excepcional, ou reflecte uma necessidade permanente.

Também é notório que tal cláusula de motivação não efectua qualquer relação entre a justificação invocada e o termo aposto ao contrato - de seis meses, entre 23.06.2023 e 23.12.2023, quando o contrato estima em um ano o tempo de acréscimo excepcional - o que desde logo conduz à conclusão de insuficiência da motivação aposta, para os fins do art. 141.º n.º 3, *in fine*, do Código do Trabalho.

Ademais, como bem se anota na sentença recorrida, os factos apurados também não demonstram qualquer aumento excepcional de actividade. Como ali se observa, *“a Ré não fez qualquer prova (nem alegou, como lhe competia), da referida factualidade, demonstrando, designadamente, a alegada variação (excepcional e inesperada) do número de refeições servidas, por referência à data da celebração do contrato e posteriormente. Por outro lado, sublinhando-se no contrato a necessidade de dar resposta às necessidades de higienização das instalações usadas pela empresa, sendo a contratação precisamente destinada a reforçar a equipa de higienização de forma transitória, veio-se a apurar que a trabalhadora exerceu as suas funções no normal e duradouro fornecimento de refeições nos Hospitais de Tomar, Torres Novas e Abrantes, designadamente na refrigeração e subsequente transporte em carrinha das*

mesmas, não tendo integrado, assim, qualquer equipa específica de higienização (admitindo-se que cuidasse da higienização apenas do seu posto de trabalho). Pelo que nesta parte o termo não se afigura verdadeiro. Por fim, sendo previsto que o alegado acréscimo excepcional de actividade duraria um ano, carece de justificação a celebração do contrato a termo apenas por seis meses.”

Considerando-se vaga, imprecisa e genérica a justificação aposta ao contrato de trabalho e suas renovações, para além de desconforme à realidade, a consequência é a consideração do mesmo como sem termo – art. 147.º n.º 1 als. b) e c) do Código do Trabalho.

A Ré argumenta que o tribunal não podia declarar a inexistência de termo no contrato, por este já ter “*cessado por caducidade aquando da propositura destes autos.*”

Manifestamente, a Ré pretende defender-se com um acto ilícito por si cometido, *i.e.*, um despedimento ilícito por comunicação de caducidade de contrato de trabalho, invocando o seu termo, quando este deveria ter sido considerado sem termo.

Com a especial agravante de o ter feito em relação a trabalhadora grávida, que despediu sem ter sequer pedido parecer prévio à CITE, como exigido pelo art. 63.º n.º 1 do Código do Trabalho, o que constitui contra-ordenação grave (n.º 9 desse art. 63.º).

Lembrando, ainda, que a Constituição reconhece às mulheres, no seu art. 68.º n.º 3, o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, deve afirmar-se a ilicitude no despedimento de trabalhadora grávida, sem prévio parecer da CITE, como deve afirmar-se o interesse em agir do Ministério Público para obter a declaração de existência de contrato de trabalho sem termo, face aos termos expressamente consignados nos arts. 2.º n.º 4 e 15.º-A n.º 1 da Lei n.º 107/2009, e no art. 186.º-K n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, tanto mais que o procedimento por contra-ordenação pelas infracções cometidas (insuficiência do motivo justificativo do termo apostado ao contrato, p.p. como contra-ordenação grave pelo art. 141.º n.º 4 do Código do Trabalho, e despedimento de trabalhadora grávida sem parecer prévio da CITE, p.p. como contra-ordenação grave pelo art. 63.º n.º 9 do mesmo Código) está suspenso até à decisão final desta acção (art. 15.º-A n.º 4 da Lei n.º 107/2009).

Será, pois, a sentença integralmente confirmada, e a decisão final, com data de trânsito em julgado, comunicada oficiosamente à ACT, nos termos previstos no art. 186.º-O n.º 9 do Código de Processo do Trabalho, para efeitos de cessação da suspensão do procedimento pelas mencionadas contra-ordenações.

DECISÃO

Destarte, nega-se provimento ao recurso, com integral confirmação da sentença recorrida.

Custas pela Recorrente.

Oportunamente, comunique-se a decisão final à ACT, com nota de trânsito, para os fins do art. 186.º-O n.º 9 do Código de Processo do Trabalho e do art. 15.º-A n.º 4 da Lei n.º 107/2009.

Évora, 25 de Outubro de 2024

Mário Branco Coelho (relator)

Emília Ramos Costa

Paula do Paço

[1] Neste sentido, António Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 13.ª ed., 2006, págs. 318/9.

[2] Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, in *Código do Trabalho Anotado*, 4.ª ed., 2006, págs. 285/6.

[3] Neste sentido, cfr. os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 18.06.2008 (Proc. 08S936), de 28.04.2010 (Proc. 182/07.0TTMAI.S1), de 09.06.2010 (Proc. 1389/07.6TTPRT.S1), de 02.12.2013 (Proc. 273/12.6T4AVR.C1.S1) e de 17.03.2016 (Proc. 2695/13.6TTLSB.L1.S1), todos disponíveis em www.dgsi.pt.