

**Tribunal da Relação de Lisboa**

**Processo nº 2837/24.6T8VFX.L1-4**

**Relator:** MARIA JOSÉ COSTA PINTO

**Sessão:** 11 Fevereiro 2026

**Número:** RL

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** PARCIALMENTE PROCEDENTE

**CONTRATO DE TRABALHO A TERMO**

**ACORDO DE EMPRESA**

**REGIME DE APRENDIZAGEM**

## Sumário

Sumário:

I- Para que se possa afirmar a validade do termo resolutivo aposto ao contrato de trabalho é necessário que se explicitem no seu texto factos reconduzíveis a um motivo justificativo da estipulação do termo e que tais factos tenham correspondência com a realidade.

II- Estabelecendo o AE da Cimpor que “podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei” (cláusula 5.a, n.º 1), as partes contratantes subordinam a possibilidade de celebração de contratos a termo a ser a mesma conforme com o previsto no regime legal.

III- O artigo 139.º do Código do Trabalho de 2009 que, após as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, contrariou a natureza convénio-dispositiva das normas legais sobre contratação a termo estabelecida no Código do Trabalho de 2003 e na versão primitiva do Código do Trabalho de 2009, possibilita que o IRC regule fundamentos de contratação a termo, excluindo hipóteses previstas nas alíneas do artigo 142.º, n.º 2, ou acrescentando-as, mas sempre com fundamento em necessidade temporária ou transitória da empresa (n.º 1, do artigo 140.º).

IV- A referência dos n.ºs 5 e 6 da cláusula do AE à possibilidade de contratação a termo “para o desempenho de funções em regime de aprendizagem” (através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa) nem tem por significado o afastamento do regime geral do contrato de trabalho a termo (que o n.º 1 da cláusula impede) nem

constitui a densificação da hipótese de contratação a termo prevista na alínea g) do artigo 140.º, n.º 2 do CT (por não constituir a execução de um “serviço determinado precisamente definido e não duradouro”).

V- O sentido interpretativo a conferir ao n.º 5 da cláusula 6.a do AE, quando o mesmo prescreve que “[p]odem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de acções de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação”, é o de alargar a um universo subjectivo diferente daquele que, em princípio, determinaria a vinculação laboral, a possibilidade de celebração de um contrato de trabalho, ainda que a termo.

VI- No fundo, expressa que pessoas que, em condições normais, não seriam trabalhadores mas simples estagiários ou aprendizes, podem outorgar um contrato de trabalho a termo e desempenhar as suas funções em benefício do empregador, de forma subordinada e mediante retribuição, estando, simultaneamente, submetidas a um regime de aprendizagem (frequentando acções de formação e/ou estágio).

VII- A suficiente explicitação no documento que titula o vínculo do motivo justificativo da contratação laboral a termo integra uma formalidade “ad substantiam”.

VIII- Considera-se sem termo o contrato a termo celebrado, quando do seu texto não é possível determinar qual o “serviço determinado precisamente definido e não duradouro” que justifica a aposição do termo.

## **Texto Integral**

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

İ

### 1. Relatório

1.1. AA, intentou contra Cimpor – Indústria de Cimentos, SA, a presente acção declarativa com processo comum, emergente de contrato de trabalho, pedindo:

- a) – ser declarada nula a estipulação do termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre A. e R. com início em 4 de Julho de 2022 e, por reflexo, considerar-se inexistente a sua renovação em 4 de Julho de 2023;
- b) – ser declarado que tal contrato constitui um contrato sem termo, desde 4 de Julho de 2022;

c) – ser declarado ilícito o despedimento do A. levado a cabo pela R.;

Para a hipótese de se entender que o termo estipulado no contrato é válido, deve

- d) – ser declarada extemporânea a comunicação de caducidade do contrato,

que o contrato se converteu em contrato sem termo e que, por tal comunicação ser intempestiva, a cessação da relação laboral equivale a um despedimento ilícito do A.;

Em qualquer das duas hipóteses, deve

e) – ser a R. condenada a reconhecer a conversão do contrato de trabalho do A. a termo em contrato sem termo e a antiguidade do A. desde 4 de Julho de 2022;

f) – ser a R. condenada a reintegrar o A. no seu posto de trabalho, com a categoria e antiguidade que teria se não tivesse ocorrido o seu despedimento;

g) – ser a R. condenada a pagar ao A. sanção pecuniária compulsória no valor de 500,00 € (quinhentos euros) por cada dia de atraso nessa reintegração;

h) – ser a R. condenada a pagar o valor de todas as retribuições que o A. deixou de auferir, desde 4 de Julho de 2024 até à data do trânsito em julgado da decisão que vier a ser proferida, como se o A. estivesse estado ao serviço da R.;

i) – ser a R. condenada a pagar ao A. a quantia de 884,00 € (oitocentos e oitenta e quatro euros) a título de horas de formação não proporcionadas e crédito de horas relativos aos anos de 2022, 2023 e 2024;

j) – ser a R. condenada a pagar ao A. quantia não inferior a 5.000,00 € (cinco mil euros), a título de indemnização por danos não patrimoniais;

l) – ser a R. condenada a pagar ao A. juros de mora, à taxa legal, sobre todas as quantias antes peticionadas desde as respetivas datas de vencimento até efetivo e integral pagamento.

Alegou para tanto, e em síntese: que assinou um contrato de trabalho a termo certo, com início a 4 de Julho de 2022, com a categoria profissional de Oficial de Fabricação e o mesmo terminou em 3 de Julho 2024 por alegada caducidade do mesmo; que o desempenho das suas funções não tem carácter temporário, mas sim natureza duradoura, tendo-as desempenhado de forma permanente e ininterrupta; que por isso o seu contrato de trabalho foi renovado e agora o A. está a ser substituído por outros trabalhadores (cujos nomes desconhece), em idênticas circunstâncias de contratação e para o desempenho das mesmas funções no posto de trabalho que ocupou; que a contratação do A. a termo certo não teve por fundamento o caso previsto na al. g) do nº 2 do artigo 140º do C. Trabalho e no Acordo de Empresa, motivado pela necessidade de implementação de um programa de formação e qualificação profissional e, como tal, deve considerar-se nula a estipulação do termo; que com o despedimento, a perda de rendimentos e a instabilidade daí decorrente, o A. sente-se desanimado, nervoso e desmotivado, tendo por muitas vezes dificuldade em dormir e passou a ficar facilmente irritável e enervado, afetando a sua vida pessoal, pois anda triste, sem vontade de sair de

casa e de conviver com amigos e família.

Realizada a audiência de partes, a R. apresentou contestação na qual defendeu a improcedência da acção e a sua absolvição do pedido. Alegou, em suma: que o Acordo de Empresa permite a contratação a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem, por período até dois anos no caso de trabalhadores com funções operacionais, como é o caso do A. sendo precisamente esse o motivo invocado para a celebração do contrato a termo certo do A.; que no primeiro ano de contrato o A. passou três meses em cada uma das equipas do *clinker* e cimento, tendo em vista aprender a desempenhar a sua função vendo actuações diferentes para dar resposta ao mesmo problema; que nesse segundo ano de contrato o A. foi integrado numa das equipas do *clinker* e cimento e continuou a desenvolver competências e adquirir conhecimentos em contexto real de trabalho, sendo paralelamente acompanhada e avaliada pela R. a evolução do A. dentro dessa mesma equipa; que no segundo ano de contrato constatou-se que o A. não estava a ter a evolução necessária ao exercício cabal e autónomo da função de oficial de fabricação, nomeadamente porque apresentava lacunas em termos de conhecimentos técnicos que nessa fase já não deveriam existir; que perante essa circunstância a R. decidiu promover a caducidade do contrato de trabalho do A. no termo do segundo ano de contrato (03 de Julho de 2024), acabando este por não ultrapassar a fase de aprendizagem e que a comunicação da data da caducidade do contrato de trabalho foi tempestiva. Alegou ainda, pra a hipótese de ser declarada a ilicitude do despedimento do A., que os reclamados “salários de tramitação” estão sujeitos à dedução dos montantes previstos no artigo 390.º, n.º 2 do Código do Trabalho, nas quais inclui as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento, como a compensação de caducidade e demais créditos exigíveis em virtude da cessação do contrato já pagos pela R. (€ 6.070,41) e novos rendimentos de trabalho do A. posteriores ao despedimento.

Findos os articulados, foi proferido despacho saneador.

Realizado o julgamento foi proferida sentença que, assentando a matéria de facto pertinente e julgando de direito, terminou com o seguinte dispositivo: «*Pelo exposto julgo a ação totalmente improcedente por não provada, e, em consequência absolvo a Ré Cimpor – Indústria de Cimentos, SA do pedido. Condeno o Autor nas custas do processo.*

[...]»

1.2. O A., inconformado interpôs recurso desta decisão, tendo formulado, a terminar as respectivas alegações, as seguintes conclusões:

“1 - Vem o presente recurso interposto da douda sentença que julgou

improcedente a ação.

2 - O apelante pretende impugnar a decisão proferida sobre a matéria de facto que considera incorreta como adiante melhor especificará e em desconformidade com a prova produzida nos autos.

3 - Para além da apreciação da matéria de facto, apurando-se se ela deve ou não ser alterada, o apelante coloca, também, à apreciação de V. Exas. o seguinte: - Se como decorrência dessa alteração, ou mesmo que se entenda não ser de a ela proceder, se deve ou não ser mantida a decisão recorrida de considerar válido o termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre o apelante e a R. ou se a mesma deve ser alterada, fazendo-se a da convolação do contrato de trabalho a termo certo em contrato de trabalho sem termo por falta de fundamentação do termo.

4 - Os factos constantes no ponto 4.1.25 dos Factos Provados ("No segundo ano de contrato constatou-se que o A. não estava a ter a evolução necessária ao exercício cabal e autónomo da função de oficial de fabricação, nomeadamente porque apresentava lacunas em termos de conhecimentos técnicos que nessa fase já não deveriam existir.") estão, salvo o devido respeito pelo jogador "a quo" incorretamente julgados e devem ser julgados Não provados.

5 - Os meios probatórios que impõem decisão diversa nos termos atrás expostos em A-1, constam dos autos, são todos os documentos juntos no decorrer do processo, designadamente os documentos constantes no requerimento de 07/02/2025 - referência Citius 16275185 e requerimentos apresentados atrás mencionados, sem restrições, o depoimento da testemunha BB, cujas declarações se encontram gravadas na sessão de julgamento do dia 23/01/2025, no sistema Habilus Media Studio do Citius, no período entre as 09:48h e as 10:34h e o depoimento da testemunha CC que se encontra gravado na sessão de julgamento do dia 23/01/2025, no sistema Habilus Media Studio do Citius, nos períodos entre as 10:34h e as 11:12h e entre as 11:13h e as 11:25h.

6 - As transcrições dos referidos depoimentos supra realizadas dão-se aqui por integralmente reproduzidas.

7 - Devem analisar-se criticamente todas as provas supra indicadas, que fundamentam a impugnação da decisão sobre a matéria de facto, quer a prova testemunhal, quer a prova documental, conjugando-as entre si, contextualizando-as no âmbito da demais prova dos autos, e em consequência julgar-se em conformidade com a impugnação deduzida, alterando-se a decisão proferida sobre a matéria de facto.

8 - Relativamente aos factos dados como provados no ponto 4.1.25 dos Factos Provados, entende o apelante que os mesmos deverão ser dados como não

provados atenta as avaliações positivas feitas ao apelante pelas chefias (DD, EE e FF) juntas com os documentos 1 e 2 constantes do requerimento 07/02/2025 - referência Citius 16275185, designadamente o documento nº 2, conjugado com os depoimentos das testemunhas BB e CC, ambos afirmando que o apelante fazia o seu trabalho como qualquer outro trabalhador da mesma função, de forma autónoma e sem se ter verificado qualquer problema.

9 - São relevantes na impugnação deste segmento dos factos provados, entre outras, as passagens do depoimento da testemunha CC gravadas a minutos e segundos - 02:40 a 02:45; 02:16 a 02:27; 05:16 a 07:19; e 07:30 a 08:29, da primeira gravação; 01:12 a 01:52 e 08:15 a 11:34, da segunda gravação; a passagem do depoimento da testemunha BB gravada a minutos e segundos 00:13:32 a 00:20:46.

10 - Ao contrário do que foi considerado pelo Tribunal, credibilidade do depoimento da testemunha DD coadjuvada no seu depoimento pelas declarações da testemunha FF e do interveniente accidental EE, o apelante, atento o supra descrito em A-1., aqui dado por integralmente transcrito, considera que tais depoimentos foram cada um deles incongruentes, pouco credíveis e pouco objetivos, sempre focados em justificar a não renovação do contrato do apelante com argumentos pouco convincentes.

11 - Assim, os factos dados como provados neste ponto impugnado dos Factos provados deverão ser julgados Não provados, eliminados da matéria de facto provada e acrescentados aos Factos não provados.

12 - Atenta à modificação da matéria de facto provada, entende o apelante que se deverá julgar inválido o termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre o apelante e a R..

13 - A contratação a termo assume caracter excecional, encontrando-se delimitados na lei os casos em que a mesma é permitida, encontrando essa excecionalidade justificação no facto dessa contratação contrariar o princípio da segurança no emprego previsto no artigo 53º, da Constituição.

14 - Em nome da segurança no emprego, o regime legal do contrato a termo é, assim, restritivo: por um lado, fixam-se requisitos materiais que delimitam as hipóteses em que é legítimo o recurso à contratação termo, circunscritas a fundamentos específicos e objetivos; por outro lado, estipula-se um formalismo negocial que as partes têm de observar, mormente a forma escrita com menção obrigatória de elementos considerados essenciais ligados a esta figura.

15 - A violação dos requisitos substanciais e formais, por regra, tem sempre a mesma consequência que é a conversão do contrato em indeterminado, artigos 140º e 141º, do C. do Trabalho.

16 - Reportando ao contrato de trabalho dos autos, temos que o ora apelante e

a R. celebraram, por escrito, em 01/07/2022, um contrato de trabalho epigrafado de "Contrato de Trabalho a Termo Certo", do qual resulta que o apelante foi admitido ao serviço da R. para exercer as funções correspondentes à categoria de Oficial de Fabricação, mediante a retribuição mensal ilíquida de 1.108,00 € (ultimamente auferia o vencimento base mensal de 1.378,00 €, acrescido de subsídio de turno no valor mensal de 488,00 €, subsídio de transporte, anuidades), com início em 04/07/2022 e termo em 03/07/2023, contrato este que teve uma renovação.

17 - A propósito da estipulação do termo consignou-se no contrato o seguinte (cláusula 7º): "a) (...) satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, conforme artigo 140º, nº 2 alínea g) do Código do Trabalho, motivada pela implantação de um programa de formação e qualificação profissional, conforme definido na cláusula 6º, nº 6 do Acordo de Empresa, e considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas. b) O programa de formação e qualificação profissional visa permitir ao trabalhador/segundo contraente desenvolver as competências de vigilância e controlo de todo o processo de fabricação através de equipamentos tecnológicos de controlo específicos desta atividade, inerentes à função de oficial de fabricação habilitando-o para o exercício da mesma. c) A duração de doze meses é definida por referência ao tempo que se considera essencial para desenvolver as competências inerentes à função de oficial de fabricação, considerando, igualmente, a experiência, as competências e o curriculum do segundo contraente".

18 - O nº 6 da cláusula 6ª do Acordo de Empresa diz: "6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração: 6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional; 6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.".

21 - No contrato de trabalho celebrado entre o apelante e a R. o termo é justificado, nos termos da al. f) do nº 2 do artigo 140º, para satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas.

19 - Face ao descrito no contrato, o apelante considera que não é válido o motivo invocado no contrato a termo celebrado em 01/07/2022 e não concorda com o decidido na sentença recorrida ao considerar-se que o termo está

suficientemente concretizado no contrato.

20 - Considera-se que não se encontram reunidos todos os requisitos que respeitam à contratação precária provocada pela necessidade satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas.

21 - Não está em causa a especificidade da função de oficial de fabricação, mas tal não permite concluir das razões pelas quais é necessária a contratação do apelante naquele momento para aquele concreto trabalho.

22 - O motivo justificativo que se fez constar no contrato foi o decorrente de uma necessidade temporária da empresa para a execução de um serviço definido e não duradouro, considerando não só a especificidade da atividade, mas também a elevada média de idades dos trabalhadores efetivos, as reformas, nomeadamente a possibilidade de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas.

23 - O Tribunal recorrido considerou que no contrato, contrariamente ao defendido pelo ora apelante foi validamente indicado o motivo justificativo da estipulação do termo, por os factos provados demonstrarem de forma objetiva e concreta a necessidade temporária da R., associada à formação qualificada de novos trabalhadores para uma função técnica complexa e não acessível de imediato a trabalhadores sem experiência.

24 - Como acima já disse, o apelante entende que a estipulação do termo é formalmente inválida por insuficiência do motivo justificativo constante do contrato, sendo, consequentemente ilícita a cessação do contrato de trabalho que lhe foi comunicada pela A..

25 - A R. fez apelo às disposições do art.º 140º, n.º 2, al. g) do C. do Trabalho e do n.º 6 da cláusula 6º do Acordo de Empresa, aplicável ao contrato. O art.º 140º, n.º 2, al. g) do C. do Trabalho dispõe que: «Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa: (...) g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro".

26 - Contudo não foi cumprida a exigência de indicação do motivo justificativo, ou seja, não foi feita a indicação expressa no contrato dos concretos factos suscetíveis de se reconduzirem à previsão da al. g) do n.º 2 do citado artigo 140º.

27 - Refere-se este preceito à execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro. Trata-se de permitir a contratação a termo em dois núcleos de situações: a) quando está em causa a execução de tarefa que não corresponde à normal atividade da empresa; b)

quando está em causa serviço (estranho ou não à atividade da empresa) que têm uma duração transitória pré-determinada, um serviço de duração limitada.

28 - São, portanto, situações que correspondem a todas aquelas em que está em causa uma atividade que não faz parte da atividade normalmente desenvolvida na empresa, será o chamado trabalho eventual.

29 - As situações previstas na citada al. g) do n° 2 do artigo 140°, são atividades anormais, atendendo ao tipo de trabalho habitualmente desenvolvido pelo empregador; está em causa uma alteração qualitativa da atividade desenvolvida pelo empregador.

30 - Conforme previsto nesta norma, uma vez que a atividade a desenvolver tem um carácter isolado, a mesma deve estar perfeitamente definida no contrato.

31 - É necessário identificar com a maior precisão possível a tarefa ou serviço que o trabalhador contratado a termo vai desenvolver na empresa, sob pena de não estar suficientemente relacionada a aposição do termo e a duração do contrato com a atividade contratada, o que levará à nulidade do termo.

32 - Ora, o que consta do contrato celebrado entre o apelante e a R. como justificação da contratação não pode subsumir-se à previsão legal em apreço, já que a "pela necessidade satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas", não constitui uma qualquer alteração qualitativa relativamente à normal atividade da recorrida, correspondendo à sua atividade normal.

33 - Apenas resulta de tal justificação que estaria para ocorrer uma situação de possíveis reformas antecipadas, dada a elevada média de idades dos trabalhadores efetivos, nada se dizendo quanto ao facto de tal determinar a execução de qualquer tarefa estranha à atividade da R..

34 - A atividade de oficial de fabricação não é estranha às normais tarefas desempenhadas pela R.. Antes pelo contrário, é até uma atividade muito específica da indústria cimenteira.

35 - Aliás, nem sequer resulta do texto contratual se durante o período de tempo em causa, se manteria ou não, em simultâneo a atividade de oficial de fabricação executada pelos trabalhadores que até aí a tinham cumprido e que estariam em vias de se reformar ou se já se tinham reformado.

36 - Também não resulta do contrato que estivesse em causa uma situação transitória que, mesmo que não fosse estranha à normal atividade da recorrida, tivesse duração pré-determinada.

37 - Conclui, pois, o apelante que a justificação invocada pela recorrida não é subsumível à previsão da al. g) do n° 2 do artigo 140° do C. do Trabalho, por não constituir uma tarefa ocasional ou um serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

38 - Mas mesmo que assim não se entendesse, o apelante considera que seria inultrapassável o incumprimento da exigência de indicação dos factos concretos que integram a justificação.

39 - O que consta do contrato celebrado entre o apelante e a R. como justificação da contratação é uma indicação vaga e genérica que não constitui qualquer concretização das necessidades de contratação, da sua excecionalidade, nem de necessidades temporárias de contratação.

40 - Não resulta do texto do contrato em que se traduz as necessidades temporárias da empresa quanto para execução de serviço não duradouro, não resulta do contrato em que é que as mesmas se traduziriam, isto é, porque é que implantação de um programa de formação e qualificação profissional definido no n° 6 da cláusula 6° do Acordo de Empresa corresponde a uma necessidade temporária para execução de serviço não duradouro.

41 - O apelante também considera que não se percebe qual o motivo pelo qual as ditas necessidades são temporárias? Os trabalhadores efetivos estavam ou não estavam a reformar-se? Era apenas uma previsão ou já era uma constatação? E se as tarefas cuja execução se pretendia garantir não eram tarefas novas, a R. já não tinha trabalhadores formação para as desempenhar?

42 - Sem que do contrato constem os factos concretos suscetíveis de responder a estas interrogações, considera o apelante que não se poderá considerar satisfeita a exigência de menção expressa de factos integradores do motivo justificativo do termo, e da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

43 - Acresce que, atenta a alteração da factualidade que se considera dever ser feita, resulta que nenhum motivo existe, designadamente a falta de conhecimentos técnicos por parte do apelante, para que o seu contrato não fosse renovado.

44 - Assim sendo, face ao disposto pelo artigo 147°, n° 1 al. c) do C. do Trabalho, sempre o contrato de trabalho celebrado pelo apelante e pela R. terá de se considerar sem termo, nos termos das disposições legais supracitadas, o que determina que a cessação do mesmo, operada pela recorrida através da comunicação de 25/06/2024 se reconduza efetivamente a um despedimento ilícito (artigo 381°, al. d) do C. do Trabalho, com as consequências previstas pelos artigos 389° a 392° do mesmo Código, devendo desta forma ser alterada a decisão proferida na sentença recorrida e não tendo o apelante exercido o direito de opção a que se refere o artigo 391°, do

C. do Trabalho, tem o mesmo direito a ser reintegrado no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, nos termos do disposto pelo artigo 389º, al. b) do mesmo Código e ao demais previsto na lei.

45 - Devem, assim, ser julgados procedentes os três primeiros pedidos do apelante e, conseqüentemente a) - ser declarada nula a estipulação do termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre A. e R. com início em 4 de julho de 2022 e, por reflexo, considerar-se inexistente a sua renovação em 4 de julho de 2023; b) - ser declarado que tal contrato constitui um contrato sem termo, desde 4 de julho de 2022; c) - ser declarado ilícito o despedimento do A. levado a cabo pela R..

46 - Ao decidir pela validade do termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre o apelante e a R., julgando improcedente a ação, o Tribunal recorrido na sentença violou o disposto nos artigos 140º, 141º, nº 2 al. g), 145º, 147º, 381º al. d), todos do C. do Trabalho.”

1.3. A R. apresentou contra-alegações, defendendo a improcedência do recurso, com a manutenção da sentença.

1.4. O recurso foi admitido.

\*

1.5. Recebidos os autos nesta Relação, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta, em douto Parecer a que apenas respondeu a recorrida, dele discordando, opinou que o presente recurso merece provimento devendo ser revogada a sentença recorrida e substituída por Acórdão que considere o contrato dos autos como efectivo e declare a ilicitude do despedimento de que o recorrente foi alvo.

Colhidos os “vistos”, e perspectivando a hipótese de vingar no acórdão a proferir entendimento diverso do da sentença recorrida no que concerne à licitude da contratação a termo e à qualificação do acto que determinou a cessação do contrato de trabalho celebrado entre as partes, tal é susceptível de determinar o conhecimento dos pedidos formulados pelo A. que a sentença não conheceu por prejudicados, foram notificados recorrente e recorrida nos termos prescritos no artigo 665.º, n.º 3 do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do artigo 87.º, n.º 1, alínea a) do Código de Processo do Trabalho.

Ambas as partes se pronunciaram em termos consonantes com a posição anteriormente expressa nos articulados da acção.

Realizada a Conferência, cumpre decidir.

\*

## 2. Objecto do recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões do recorrente – artigos 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil, aplicáveis “ex vi”

do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho – as questões que incumbe enfrentar são as seguintes:

1.ª – da impugnação da decisão de facto;

2.ª – da licitude do termo aposto ao contrato de trabalho celebrado entre as partes;

3.ª – da qualificação jurídica da comunicação da caducidade do contrato;

4.ª – caso se conclua pela verificação de um despedimento ilícito, das consequências dessa ilicitude.

\*

Mostra-se definitivamente decidida, por não impugnado o inerente segmento da sentença em via de recurso, a questão do crédito relativo a formação profissional [alínea b) do pedido formulado na petição inicial], tendo a inerente decisão absolutória transitado em julgado – cf. o artigo 635.º, n.º 4 do Código de Processo Civil.

\*

### 3. Fundamentação de facto

\*

3.1. O apelante impugna a decisão de facto fixada na 1.ª instância no que diz respeito ao ponto 4.1.25 dos factos provados, segundo o qual *“No segundo ano de contrato constatou-se que o A. não estava a ter a evolução necessária ao exercício cabal e autónomo da função de oficial de fabricação, nomeadamente porque apresentava lacunas em termos de conhecimentos técnicos que nessa fase já não deveriam existir”*.

Mostram-se cumpridos, de modo suficiente, os ónus de impugnação prescritos no artigo 640.º do Código de Processo Civil, aplicável “ex vi” do art. 1.º, n.º 2 al. a) do Código de Processo do Trabalho.

Todavia, há que ter presente que, como tem reconhecido a jurisprudência, a reapreciação da matéria de facto não constitui um fim em si mesma, mas um meio para atingir um determinado objetivo, que é a alteração da decisão da causa, pelo que não deve ter lugar quando constitua um acto absolutamente inútil, por contrariar os princípios da celeridade e da economia processuais de que é afloramento o artigo 130.º do Código de Processo Civil<sup>1</sup>.

Pelo que, a nosso ver, quando se preveja que a reapreciação pretendida pode vir a ser inútil – seja porque a decisão sobre a matéria de facto proferida pela primeira instância já permite sustentar a interpretação do direito aplicável ao caso, seja porque, ainda que proceda a impugnação da matéria de facto nos termos requeridos, a decisão do recurso não deixará de ser a mesma –, deve alterar-se a ordem lógica de apreciação das questões, apenas se reapreciando a decisão de facto se tal vier a revelar-se necessário.

Ou seja, apesar de a questão de facto dever preceder, em termos lógicos, a

questão de direito, no caso em análise o conhecimento da impugnação poderá pode revelar-se irrelevante para o desfecho do litígio, em face da decisão a conferir quanto à questão da licitude do termo apostado ao contrato de trabalho escrito celebrado entre as partes e à qualificação da sua cessação, também em causa na apelação, questões de direito com as quais não contendem os factos em crise no recurso da matéria de facto.

Assim, elencar-se-ão desde já os factos provados na 1.<sup>a</sup> instância sem impugnação e conhecer-se-á da impugnação deduzida em sede factual, caso se revele necessário, após o conhecimento das questões de direito que dela não dependem.

Prossigamos, pois.

3.2. Os factos materiais provados relevantes para a decisão da causa foram fixados pela sentença recorrida nos seguintes termos:

«[...]

4.1.1. - *O A. trabalhou por conta e sob a autoridade, direção e fiscalização da R., desde a data em que foi admitido - 4 de julho de 2022 - até 3 de julho de 2024.*

4.1.2. - *Tendo celebrado, por escrito, um contrato denominado de trabalho a termo certo, por doze meses, com início em 4 de julho de 2022, o qual lhe foi renovado automaticamente em 4 de julho de 2023, por mais doze meses.*

4.1.3. - *O A. foi admitido com categoria profissional de Oficial de Fabricação para o exercício das funções previstas no Anexo I dos Acordo de Empresa aplicáveis à R., ou seja, vigiar o funcionamento das máquinas e equipamentos (vigilância do permanente processo de fabrico), podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, deteta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respetiva zona de implantação e, em circunstâncias específicas, pode executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a atividade de outros profissionais integrados na área de fabricação, tudo isto seguindo orientações recebidas, funções que desempenhou ao longo do tempo em que esteve ao serviço da R.*

4.1.4. - *O A. foi contratado pela R. para lhe prestar o seu trabalho no Centro de Produção de Alhandra (Fábrica de Produção de Cimento) e foi aqui que ininterruptamente desempenhou as suas funções.*

4.1.5. - *O A. trabalhava em horário de 39 horas semanais e oito horas diárias em regime de trabalho por turnos rotativos, das 0 às 8 horas, das 8 às 16 horas, ou das 16 às 24 horas, com dias de folga/descanso intercalares, conforme o que fosse determinado pela R..*

4.1.6. - *Ultimamente auferia o vencimento base mensal de 1.378,00 €, acrescido de subsídio de turno no valor mensal de 488,00 €, subsídio de transporte, anuidades.*

4.1.7. - *Por escrito recebido pelo A., no dia 25 de junho de 2024, a R. comunicou-lhe que, nos termos do artigo 344º, nº 1, do C. Trabalho, o seu contrato de trabalho caducava em 3 de julho de 2024.*

4.1.8. - *Na cláusula 7ª al. a) do contrato, a R. indicou como causa justificativa para a celebração do contrato de trabalho com o A.*

*“a) (...) satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, conforme artigo 140º, nº 2 alínea g) do Código do Trabalho, motivada pela implantação de um programa de formação e qualificação profissional, conforme definido na cláusula 6ª, nº 6 do Acordo de Empresa, e considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas.*

*b) O programa de formação e qualificação profissional visa permitir ao trabalhador/segundo contraente desenvolver as competências de vigilância e controlo de todo o processo de fabricação através de equipamentos tecnológicos de controlo específicos desta atividade, inerentes à função de oficial de fabricação habilitando-o para o exercício da mesma.*

*c) A duração de doze meses é definida por referência ao tempo que se considera essencial para desenvolver as competências inerentes à função de oficial de fabricação, considerando, igualmente, a experiência, as competências e o curriculum do segundo contraente”.*

4.1.9. - *O nº 6 da cláusula 6ª do Acordo de Empresa (quer no AE publicado no BTE, nº 22, de 15/06/2022 (texto consolidado) e posteriores alterações, quer no AE publicado no BTE nº 24, de 29/06/2022 (texto consolidado) e posteriores alterações), que diz: “6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração: 6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional; 6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.”.*

4.1.10. - *Em junho de 2024 a R. fez publicar anúncios em sítios eletrónicos de emprego, manifestando o propósito de admitir um oficial de fabricação para a sua fábrica de Alhandra.*

4.1.11. - *Pelo menos, em outubro/novembro de 2024 a R. contratou outros trabalhadores para exercerem as funções de oficial de fabricação e ocuparem o seu posto de trabalho.*

4.1.12. - *O A. era um trabalhador pontual, assíduo, disponível, responsável e desempenhou funções inerentes à categoria de Oficial de Fabricação.*

4.1.13 - O A. tem um filho menor e para além do vencimento mensal, não tinha outros rendimentos para fazer face às suas despesas e do seu filho.

4.1.14. - Com o despedimento o A. viu-se lançado no desemprego, com uma redução substancial no rendimento mensal, o que lhe causa muita preocupação, ansiedade e angústia.

4.1.15. - Com o despedimento, a perda de rendimentos e a instabilidade daí decorrente, o A. sentiu-se desanimado, angustiado e nervoso.

4.1.16. - A cláusula 6.<sup>a</sup> do AE invocada naquele motivo justificativo prevê, entre outros, o seguinte: “5- Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

4.1.17. - O A. foi admitido ao serviço da R. sem ter nenhuma experiência na função de oficial de fabricação.

4.1.18. - A função de “oficial de fabricação” é específica da indústria cimenteira, exigindo conhecimentos e competências especializados que apenas é possível adquirir nesta indústria, e que também pouca ou nenhuma aplicabilidade têm noutras indústrias.

4.1.19. - Um oficial de fabricação precisa de considerável tempo para adquirir as competências necessárias ao exercício cabal e autónomo dessa função, pois para o efeito é necessário possuir vários conhecimentos técnicos, conhecer diversas normas ambientais, de qualidade e de segurança, lidar com equipamentos tecnologicamente avançados e de grande porte, etc., o que exige não só muita formação teórica, mas também prolongado treino e aprendizagem em contexto real de trabalho.

4.1.20. - Após ser admitido o A. começou por cumprir um “Plano de Integração” com a duração de 3 meses, recebendo formação teórica e dando os primeiros passos no exercício das funções de oficial de fabricação devidamente acompanhado pelos colegas mais experientes na função.

4.1.21. - Nesse período o A. contou com a ajuda de um “padrinho” (tutor), que foi o trabalhador EE (Chefe do Clínquer e Cimento), o qual orientou e acompanhou mais de perto o A. nesse período inicial de integração.

4.1.22. - Uma vez concluído o “Plano de Integração” o A. prosseguiu a sua formação, desenvolvendo capacidades e adquirindo conhecimentos necessários para o exercício da função de oficial de fabricação em contexto real de trabalho.

4.1.23. - No primeiro ano de contrato o A. passou três meses em cada uma das equipas do clínquer e cimento, tendo em vista aprender a desempenhar a sua função vendo atuações diferentes para dar resposta ao mesmo problema.

4.1.24. - Já no segundo ano de contrato o A. foi integrado numa das equipas do

*cliquer e cimento e continuou a desenvolver competências e adquirir conhecimentos em contexto real de trabalho, sendo paralelamente acompanhada e avaliada pela R. a evolução do A. dentro dessa mesma equipa.*

*4.1.25. - No segundo ano de contrato constatou-se que o A. não estava a ter a evolução necessária ao exercício cabal e autónomo da função de oficial de fabricação, nomeadamente porque apresentava lacunas em termos de conhecimentos técnicos que nessa fase já não deveriam existir.*

*4.1.26. - A R. enviou ao A. a comunicação de caducidade do respetivo contrato de trabalho, para a morada por este indicada e por correio registado com AR, no dia 05/06/2024.*

*4.1.27. - O A. não recebeu a carta no dia 06/06/2024 e também não a levantou na estação dos correios nos dias seguintes, o que teve possibilidade de fazer entre os dias 7 e 19/06/2024.*

*4.1.28. - Consta da cláusula 9.ª do contrato de trabalho do Autor celebrado com a Ré que:*

*“a) O presente contrato caso, se mantenha a sua causa justificativa, i.e., a necessidade de prolongar o período de integração, aprendizagem e desenvolvimento, considera-se renovado por igual tempo, desde que a Primeira Contraente não comunique por escrito e com a antecedência de 15 dias do prazo expirar, a vontade de não o renovar.*

*b) O presente contrato poderá ser renovado por período de tempo diferente do inicialmente estipulado, desde que a Primeira Contraente comunique por escrito ao Segundo Contraente no prazo supra referido essa intenção (...).”*

*4.1.29. - Consta do ponto D. IRCT do documento complementar ao contrato de trabalho a termo certo, celebrado a 4 de julho de 2022, entre a Cimpor - Indústria de Cimentos, SA e AA que*

*“É aplicável o disposto no AE em vigor na empresa, nos termos referidos”, tendo esse documento sido assinado pelo Autor e constando a assinatura de 2 representantes da Cimpor.*

*[...]».*

*O Mmo. Juiz a quo considerou não se ter provado que:*

*«[...]*

*“4.2.1. - Que a Autora publicou o anúncio de contratação de oficial de fabricação no seu próprio sítio eletrónico (www.cimpor.com), com data de 26 de junho de 2024.*

*4.2.2. - Que a R. não ministrou formação ao A. nem lhe pagou a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe foram proporcionadas e o crédito de horas relativos aos anos de 2022, 2023 e 2024.*

*4.2.3. - Que o Autor após a cessação do seu contrato de trabalho teve muitas*

*vezes dificuldade em dormir e passou a ficar facilmente irritável, sem vontade de sair de casa e de conviver com amigos e família.*

[...]».

\*

3.2. Nos termos do preceituado nas disposições conjugadas do artigo 663.º, n.º 2 do Código de Processo Civil e artigo 607.º, n.º 4 do mesmo diploma, os factos plenamente provados por documento que não constem da matéria dada como provada pela 1.ª instância devem ser tidos em consideração pelo Tribunal da Relação, se relevantes para a decisão do pleito.

No caso vertente, resulta provado pelo recibo junto com a contestação sob a designação de doc.12 que em Julho de 2024 A. recebeu da R. a quantia de € 6.070,41 como compensação pela caducidade e demais créditos exigíveis em virtude da cessação do contrato (o que é alegado no artigo 40.º da contestação e aceite previamente no artigo 44.º da petição inicial). E resulta também provado, pelos recibos juntos pelo A. com o requerimento de 2025.01.23, não impugnados pela R., que nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2024 e Janeiro de 2025 o A. auferiu ao serviço da “Águas do Ribatejo, E.I.M., S.A.”, o salário mensal de € 1.877,15.

Assim, adita-se à matéria de facto o seguinte:

*4.1.30. - Em Julho de 2024 A. recebeu da R. a quantia de € 6.070,41 como compensação pela caducidade e demais créditos exigíveis em virtude da cessação do contrato;*

*4.1.31. - Nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2024 e Janeiro de 2025 o A. auferiu ao serviço da empresa “Águas do Ribatejo, E.I.M., S.A.”, o salário mensal de € 1.877,15.*

\*

3.3. Embora tenha sido impugnada a decisão de facto no que diz respeito ao ponto 4.1.25 dos factos provados – *“No segundo ano de contrato constatou-se que o A. não estava a ter a evolução necessária ao exercício cabal e autónomo da função de oficial de fabricação, nomeadamente porque apresentava lacunas em termos de conhecimentos técnicos que nessa fase já não deveriam existir”* -, uma vez que o conhecimento da impugnação poderá ficar prejudicado pela decisão a conferir à questão da licitude do termo aposto ao contrato de trabalho escrito celebrado entre as partes e à qualificação da sua cessação, também em causa na apelação, e com as quais não contendem os factos em crise no recurso da matéria de facto, apreciar-se-á em primeiro lugar a segunda questão enunciada quando se traçou o objecto do recurso.

\*

#### 4. Fundamentação de direito

\*

4.1. A questão da validade do termo a analisar nos presentes autos deverá sê-lo à luz do regime jurídico constante do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, entrado em vigor no dia 17 de Fevereiro de 2009 (artigo 2.º da Lei n.º 74/1998, de 11 de Novembro), uma vez que o contrato cuja validade está em causa no recurso foi celebrado em plena vigência deste código, o mesmo sucedendo com a sua cessação [cfr. o artigo 7.º, n.ºs 1 e 5, alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro].

\*

4.1.1. As partes celebraram o “*Contrato de Trabalho a Termo Certo*” documentado nos autos com data de 2022.07.04, de acordo com o qual o A. foi admitido ao serviço da R. para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de “*Oficial de Fabricação*”, mediante retribuição mensal que ultimamente ascendia a € 1.378,00, acrescido de subsídio de turno no valor mensal de 488,00 €, subsídio de transporte, anuidades. O referido contrato foi celebrado por 12 meses, com início em 4 de Julho de 2022 e termo em 3 de Julho de 2023 [factos 1. a 3. e 6.].

A estipulação do termo ficou fundamentada na cláusula 7.ª, alínea a), do referido documento [facto 8.] do seguinte modo:

“a) (...) satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, conforme artigo 140º, nº 2 alínea g) do Código do Trabalho, motivada pela implantação de um programa de formação e qualificação profissional, conforme definido na cláusula 6ª, nº 6 do Acordo de Empresa, e considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas.

b) O programa de formação e qualificação profissional visa permitir ao trabalhador/segundo contraente desenvolver as competências de vigilância e controlo de todo o processo de fabricação através de equipamentos tecnológicos de controlo específicos desta atividade, inerentes à função de oficial de fabricação habilitando-o para o exercício da mesma.

c) A duração de doze meses é definida por referência ao tempo que se considera essencial para desenvolver as competências inerentes à função de oficial de fabricação, considerando, igualmente, a experiência, as competências e o curriculum do segundo contraente”.

4.1.2. Nos termos do preceituado no artigo 140.º do Código do Trabalho de 2009, “[o] *contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*” (n.º 1), considerando-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as exemplificadas nas

alíneas do seu n.º 2.

Para que se possa afirmar a validade do termo resolutivo aposto ao contrato é necessário:

- i. que se explicitem suficientemente no texto do contrato (com “*menção expressa*”) factos reconduzíveis a uma das hipóteses previstas no artigo 140.º do Código do Trabalho (em que o legislador considera lícita a celebração do contrato de trabalho a termo)
- ii. que o texto permita estabelecer “*a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado*” e, ainda,
- iii. que os factos ali relatados tenham correspondência com a realidade.

A fundamentação formal do contrato constitui formalidade de natureza *ad substantiam*, cuja omissão ou violação conduz à nulidade da estipulação do termo e à redução *ope legis* do contrato [artigo 147.º, n.º 1, alínea c) do CT], sendo irrelevantes os fundamentos que o empregador possa vir a invocar na acção judicial e que possam até, resultar da factualidade apurada na acção, ainda que estes possam constituir justificação material bastante para a contratação a termo.

Por isso há muito tempo é reconhecido na doutrina e na jurisprudência que só serão considerados os motivos invocados pelo empregador para justificar a contratação a termo que constem do texto contratual, pelo que a sua inclusão na redacção do documento se torna imprescindível para aferir da validade da aposição do termo.

Na palavra de Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, “*as razões determinantes da forma do negócio opõem-se a que a vontade real dos contraentes possa ter relevância na validade da estipulação do termo, se essa vontade não estiver expressa no texto do contrato (art. 238.º do CC)*”<sup>2</sup>.

Se por acaso o empregador tiver razões válidas para proceder à contratação a termo, mas não fizer constar tais razões do documento que titula o contrato nos termos prescritos no artigo 141.º, n.º 1, alínea e) e n.º 3 do Código do Trabalho (ainda que venha a alegá-las e demonstrá-las em tribunal), a consequência será a conversão do contrato em contrato sem termo<sup>3</sup>.

Há, assim, que justificar sempre o recurso a tal tipo de contratação, cabendo tal ónus ao empregador, como decorre do disposto no art. 140.º, n.º 5, sob pena de ter de suportar a desvantagem de ver o contrato a termo convertido em contrato por tempo indeterminado.

A renovação dos contratos a termo está sujeita à verificação das exigências definidas para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de ser estipulado período diferente do inicial, conforme resulta do disposto no artigo 149.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Além disso, é necessário que os factos consubstanciadores da hipótese legal

tenham correspondência com a realidade.

Se, apesar de devidamente concretizado no contrato um motivo reconduzível às hipóteses em que é lícita a contratação precária, o mesmo é inverídico, é de convocar o comando legal da alínea b), do n.º 1 do artigo 147.º, nos termos do qual a celebração de contrato a termo *“fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º”* implica se considere sem termo o contrato de trabalho.

4.1.4. A sentença sob recurso fundou o seu veredicto, além do mais, na aplicabilidade à relação laboral firmada entre as partes dos Acordos de Empresa publicados no BTE, nº 22, de 15 de Junho de 2022 e no BTE nº 24, de 29 de Junho de 2022 celebrados pela CIMPOR com a SITESE e com a FEVICOM e em vigor à data da assinatura do contrato de trabalho referido no facto 2..

Efectivamente, consta do documento complementar ao contrato de trabalho a termo certo celebrado a 4 de Julho de 2022, entre a Cimpor – Indústria de Cimentos, SA e AA, assinado pelo A. e por representantes da R., que “[é] aplicável o disposto no AE em vigor na empresa, nos termos referidos” (facto 29.).

Sabido que a determinação da aplicação de um dado instrumento de regulamentação colectiva a um contrato de trabalho constitui matéria de direito que não está na disponibilidade das partes, cabe lembrar que o âmbito subjectivo ou pessoal da convenção é determinado, em regra, pela filiação do empregador (salvo quando a celebre directamente) e do trabalhador nas associações de empregadores e de sindicatos outorgantes, nos termos do artigo 496.º do Código do Trabalho de 2009<sup>4</sup>.

A jurisprudência e a doutrina, têm admitido também como vinculativa a aplicabilidade de um instrumento de regulamentação colectiva, quando convencionada em sede do contrato individual de trabalho ajustado entre as partes, através das denominadas cláusulas de remissão. Assim como as partes podem convencionar no contrato o que lhes permite o princípio da liberdade contratual (artigo 405.º do Código Civil), desde que não afrontem disposições legais imperativas, e ali podem hipoteticamente registar todas as condições que estão estabelecidas num instrumento de regulamentação colectiva, nada parece obstar a que, por remissão para um convénio deste tipo, se vinculem em conformidade com as condições nele estabelecidas, no todo ou em parte. Temos, pois, como pacífico que ao caso *sub judice*, se aplica o identificado AE da Cimpor em face do acordo expresso pelas partes no documento complementar ao contrato de trabalho a termo certo celebrado a 4 de Julho de 2022 (vide o facto 29.) entre as partes, que consubstancia uma remissão do contrato de trabalho para o indicado instrumento de regulamentação colectiva.

Com relevo para o caso vertente, a cláusula 6.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego nº 24, de 29 de Junho de 2022 prescreve, sob a epígrafe “Trabalho a termo”, o seguinte:

«Cláusula 6.<sup>a</sup>

*Trabalho a termo*

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2- Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efetuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com exceção das condições que por razões objetivas não lhes sejam aplicáveis.

4- Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o número 3, da cláusula 61.<sup>a</sup>.

5- Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;

6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.

7- Em caso de morte por acidente de trabalho, desde que o trabalhador cumpra as normas de segurança em vigor na empresa, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, salvo se, por factos que lhe sejam imputáveis, não tiver direito à indemnização do seguro.»

4.1.4. Haverá pois que aferir, perante o regime legal e convencional, se se verificam os pressupostos da licitude da aposição do termo ao contrato de trabalho, pressupostos que afinal não constituem mais do que uma consequência do carácter excepcional da contratação a termo – que constitui

corolário da consagração constitucional no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa do direito à estabilidade no emprego – e do princípio da tipicidade funcional que se manifesta no artigo 140.º, n.ºs 1 e 4 do Código do Trabalho: o contrato a termo só pode ser validamente celebrado para certos fins e na medida em que estes o justifiquem.

A sentença sob recurso afirmou que a cláusula 6.ª, n.º 5 do AE visa *“densificar o entendimento de execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro”* (identifica uma situação concreta que se insere na sua previsão legal), que *“a tarefa em causa (formação, aprendizagem ou aquisição de competências para uma função específica) tem um fim concreto e um prazo de duração máximo objetivo (inicialmente de 12 meses, prorrogável até aos 2 anos de duração)”* e que um cidadão médio e comum consegue depreender que a causa justificativa é a *“necessidade de aprendizagem de uma nova função, específica de oficial de fabricação”*, sendo indicado o prazo previsível de um ano para adquirir as competências dessa nova função ou, caso seja necessário prolongar o período de aprendizagem, pode ser prorrogado, atendendo à cláusula 6.ª, n.º 6 do acordo de empresa.

Conclui que *“o termo está suficientemente concretizado no contrato, não se demandando um detalhe profundo, mas tão somente aquele que permita a sua sindicância, aliás, em consonância com os n.ºs 5 e 6 da Cláusula 6.ª do acordo de empresa se verifica que o pretendido “é a contratação de trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação”, “sendo o período de aprendizagem de 2 anos” ou seja, trata-se de uma atividade determinada (formação/aprendizagem) e não duradoura, relacionado com a implantação de um programa de formação e qualificação profissional, delimitada no tempo (ou seja, o período máximo de 2 anos para que seja avaliado se adquiriu ou não as competências necessárias, sendo o prazo proporcional ao tempo necessário à aprendizagem e demonstração das competências das tarefas que tenham de ser realizadas)”*.

Assim afirmou a validade do termo apostado ao contrato de trabalho do A., dando relevo ao que se convencionou na Cláusula 6.ª do Acordo de Empresa, vg. nos seus n.ºs 5 e 6. O n.º 5 porque identifica uma situação concreta que se insere na previsão legal da alínea g) do artigo 140.º, n.º 2, do Código do Trabalho, e o n.º 6 porque indica o tempo necessário para a aprendizagem e demonstração de competências.

O recorrente alega que a justificação invocada pela recorrida para a contratação a termo não é subsumível à previsão da al. g) do n.º 2 do artigo 140º do C. do Trabalho, por não constituir uma tarefa ocasional ou um serviço

determinado precisamente definido e não duradouro, e invoca, também, que não resulta do texto do contrato em que se traduziriam as necessidades temporárias da empresa, isto é, porque é que implantação de um programa de formação e qualificação profissional definido no n.º 6 da cláusula 6.º do Acordo de Empresa corresponde a uma necessidade temporária para execução de serviço não duradouro.

Já a recorrida afirma ser irrelevante saber se a justificação invocada é ou não (também) subsumível no artigo 140.º, n.º 2, alínea g) do CT, pois é subsumível na cláusula 6.ª, n.º 6 do AE aplicável, que afasta o regime geral do contrato de trabalho a termo previsto no Código do Trabalho e cuja validade o recorrente não questiona. Acrescenta que a justificação em causa também se subsume no artigo 140.º, n.º 2, alínea g) do CT por, na sua perspectiva, um programa de qualificação e formação profissional dirigido ao desenvolvimento das competências do trabalhador inerentes a determinada função integral, pela sua própria natureza, uma *"tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro"*.

4.1.4.1. O que nos leva a procurar, antes de mais, o sentido interpretativo da cláusula 6.ª do AE aplicável.

Como constitui jurisprudência pacífica, à interpretação das convenções colectivas deve aplicar-se o disposto nos arts. 236.º e ss. do Código Civil quanto à parte obrigacional, e o preceituado no artigo 9.º do Código Civil, no respeitante à parte regulativa, uma vez que os seus comandos jurídicos são gerais e abstractos e produzem efeitos em relação a terceiros<sup>5</sup>.

Como faz notar Menezes Cordeiro<sup>6</sup>, em sede de convenções colectivas, aplicam-se *"as regras próprias de interpretação e de integração da lei, com cedências subjectivas quando estejam em causa aspectos que apenas respeitam às partes que os hajam celebrado"*.

Está em causa a interpretação da cláusula 6.ª do AE da Cimpor, havendo que aferir o sentido do n.º 5 da mesma, vg. se a verificação da sua previsão – o *desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação* – não prescinde da indicação expressa, no contrato, de factos concretos susceptíveis de se reconduzirem à previsão da alínea g), do n.º 2, do artigo 140.º do Código do Trabalho, tal como parece entender o recorrente, ou se ela visa densificar a hipótese de contratação a termo prevista nessa alínea g), do n.º 2, do artigo 140.º do CT, estando o termo suficientemente concretizado no contrato em consonância com os n.ºs 5 e 6 da cláusula 6.ª do AE, como decidiu a sentença, ou, ainda se esta cláusula estabelece um outro motivo (a contratação em regime de aprendizagem), além do referido na indicada alínea g) do artigo 140.º, n.º 2, em que o AE admite a

contratação a termo, afastando o regime geral do CT, como alega a recorrida. Nos termos do preceituado no artigo 9º, n.º 1 do Código Civil, a cuja disciplina cabe atender para interpretar esta cláusula de cariz regulativo, a “*interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada*” (nº 1 do preceito). Porém – como resulta do seu nº 2 – não pode “*ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso*”.

Ora, lançando mão dos critérios hermenêuticos da interpretação da lei, o elemento linguístico (a letra da norma) surge como um elemento de peso, pois que esta cláusula convencional estabelece claramente, e em primeiro lugar, que as partes contratantes subordinam a possibilidade de celebração de contratos a termo a ser a mesma conforme com o previsto no regime legal. É o que resulta do n.º 1 da cláusula 6.ª, no qual o Acordo de Empresa faz uma remissão inequívoca para o que consta da lei quanto à possibilidade da contratação a termo, certo ou incerto. O AE afirma em termos gerais essa possibilidade, mas “*de acordo com o previsto na lei*”.

Esta interpretação está de acordo com a previsão legal do artigo 139.º do Código do Trabalho<sup>7</sup>, que rege sobre a relação entre a lei e o instrumento de regulamentação colectiva nesta matéria, nos termos do qual “[o] *regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com excepção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º*”, o que evidencia a imperatividade da generalidade das normas que disciplinam o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo. De acordo com este regime, que contrariou a natureza convénio-dispositiva das normas legais sobre contratação a termo estabelecida no Código do Trabalho de 2003 e na versão primitiva do Código do Trabalho de 2009<sup>8</sup>, o instrumento de regulamentação colectiva pode regular fundamentos de contratação a termo, excluindo hipóteses previstas nas alíneas várias do artigo 142.º, n.º 2, ou acrescentando-as, mas sempre com fundamento em necessidade temporária ou transitória da empresa (n.º 1, do artigo 140.º), e pode regular a matéria da preferência dos trabalhadores a termo na admissão a postos de trabalho permanentes (artigo 145.º).

Perante o segmento inicial da norma convencional (n.º 1, da cláusula 6.ª do AE), e em conformidade com a natureza imperativa do artigo 140.º, n.ºs 1, 3 e 4 do Código do Trabalho, entendemos que qualquer interpretação que daquela se faça não prescinde da verificação dos requisitos que a lei estabelece para a

admissibilidade da contratação a termo e que acima se enunciaram, designadamente no que concerne à necessidade de o contrato a termo se destinar à satisfação de *“necessidades temporárias objectivamente definidas pelo empregador”* nos termos do n.º 1 do artigo 140.º do Código do Trabalho, quando se não convoquem as hipóteses do n.º 4 do preceito.

4.1.4.2. Neste contexto, a referência dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 6.ª do AE à possibilidade de contratação a termo de trabalhadores em regime de aprendizagem (através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa) não pode ter por significado o afastamento do regime geral do contrato de trabalho a termo (que o n.º 1 da cláusula impede), tal como defende a recorrida. A interpretação que da mesma se faça não pode prescindir da existência de uma necessidade temporária de mão de obra que o artigo 140.º, n.º 1, do Código do Trabalho erige como requisito material imprescindível da contratação a termo, apenas com a excepção prevista no n.º 4 do preceito.

Pelo que não procede a tese da recorrida de que esta cláusula do AE afasta o regime geral do Código do Trabalho e estabelece um outro motivo (a contratação em regime de aprendizagem) em que o AE admite a contratação a termo, além do referido na indicada alínea g) do artigo 140.º, n.º 2.

4.1.4.3. Mas também não merece acolhimento, salvo o devido respeito, a tese da sentença de quando a mesma interpreta a cláusula convencional em causa como uma densificação da hipótese de contratação a termo prevista na alínea g) do artigo 140.º, n.º 2 do CT, na medida em que o desempenho de funções em regime de aprendizagem não pode ser perspectivado como a execução de um *“serviço determinado precisamente definido e não duradouro”*, por muito que na própria cláusula se indique a duração do período de aprendizagem. Com efeito, a necessidade transitória de mão de obra a que se reporta o fundamento de contratação a termo exemplificativamente enumerado na referida alínea g) decorre da necessidade de a empresa executar um *“serviço determinado precisamente definido e não duradouro”*, para o qual não dispõe de mão de obra justamente por o serviço *“não corresponder às exigências normais da actividade prosseguida”*<sup>9</sup>. E pressupõe que o serviço que a empresa se vincula a executar integra a sua atividade económica, ainda que se revista de *“traços de autonomia em relação à atividade dita normal da empresa”*<sup>10</sup>. Tendo a empresa a seu cargo um *“serviço determinado precisamente definido e não duradouro”*, e verificando-se que o seu quadro de pessoal não se encontra dimensionado para o executar, é-lhe lícito fazer face a esta necessidade temporária de mão de obra admitindo um trabalhador a termo.

Ora o *“desempenho de funções em regime de aprendizagem”* tal como se

mostra previsto no n.º 5 da cláusula 6.ª do AE, não constitui a concretização ou densificação de uma necessidade da empresa (nada na cláusula o indicia, ao invés do que sucede com as várias alíneas que exemplificam as necessidades temporárias da empresa no n.º 2 do artigo 140.º do CT), mas um modo de desempenho de funções. Quando está em regime de aprendizagem, o trabalhador não se limita a exercer a sua actividade laboral em benefício do empregador mediante retribuição, estando ainda a aprender a desempenhá-la. O que nada tem a ver com a existência de uma “*necessidade temporária da empresa*”, tal como prevista no corpo do n.º 2, do artigo 140.º.

E de forma alguma consubstancia, em si, a execução pela empresa de um “*serviço determinado precisamente definido e não duradouro*”, justamente porque o AE, na cláusula convencional em causa, apenas se reporta ao “*regime*” em que são exercidas as funções, e não a qualquer serviço a cargo da empresa para cuja execução esta necessite temporariamente de mão de obra. Note-se que não está em causa na cláusula do AE a necessidade de contratação de trabalhadores para dar a formação a aprendizes ou estagiários, interpretação que a letra da cláusula não consente, pois que refere a “*frequência*” das acções de formação e não a sua lecionação.

Ou seja, a cláusula 6.ª, n.º 5, do AE, nem refere uma “*necessidade*” da empresa [corpo do n.º 2, do artigo 140.º], nem se vislumbra na mesma a referência a um qualquer serviço que à empresa caiba executar no exercício da sua actividade económica [alínea g), do n.º 2, do artigo 140.º]

Pelo que não acompanhamos a sentença quando a mesma afirma que esta cláusula do Acordo de Empresa identifica uma situação concreta que se insere na previsão legal do artigo 140.º, n.º 2, alínea g), do CT, e nela sustenta a afirmação de que o termo está suficientemente concretizado no contrato em consonância com os n.ºs 5 e 6 da cláusula 6.ª do AE.

4.1.4.4. A nosso ver, o sentido interpretativo a conferir ao n.º 5 da cláusula 6.ª do AE, quando o mesmo prescreve que “[p]odem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de acções de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação”, é o de alargar a um universo subjectivo diferente daquele que, em princípio, determinaria a vinculação laboral, a possibilidade de celebração de um contrato de trabalho, ainda que a termo. No fundo, expressa que pessoas que, em condições normais, não seriam trabalhadores mas simples estagiários ou aprendizes, podem outorgar um contrato de trabalho a termo e desempenhar as suas funções em benefício do empregador, de forma subordinada e mediante retribuição, estando, simultaneamente, submetidas a um regime de aprendizagem (frequentando acções de formação e/ou estágio).

Mas nada no Acordo de Empresa permite se afirmar que em tais casos previstos nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 6.<sup>a</sup> deixa de valer a regra geral do seu n.º 1. Pelo que esta possibilidade de serem celebrados contratos de trabalho com trabalhadores que desempenhem funções em regime de aprendizagem se mantém, sempre, subordinada à verificação dos pressupostos previstos na lei para a celebração de um contrato de trabalho a termo, para que remete o n.º 1 da cláusula, caso ao contrato de trabalho seja aposto um termo resolutivo.

4.1.4.5. Voltando ao caso dos autos, verificamos que este sentido interpretativo tem reflexo, também, na forma como a recorrida justificou a contratação a termo no escrito contratual que titula o contrato de trabalho *sub judice*.

O que igualmente indicia ser correcta a interpretação a que procedemos da cláusula convencional em equação, no sentido de que a mesma não prescinde da verificação dos pressupostos previstos na lei para a contratação a termo, em consonância com a imperatividade desta.

Com efeito, as partes do contrato de trabalho fazem reconduzir a justificação do termo resolutivo nele aposto à “*satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, conforme artigo 140.º, nº 2 alínea g) do Código do Trabalho*” [alínea a) da cláusula 7.<sup>a</sup> do contrato individual de trabalho], apelando à cláusula geral da “*necessidade temporária*” prevista no n.º 1 do artigo 140.º e à hipótese legal exemplificativamente enunciada na segunda parte da alínea g), do n.º 2, do mesmo artigo.

O que denota que consideram estar a contratação a termo subordinada ao condicionalismo previsto na lei imperativa, em conformidade com a cláusula 6.<sup>a</sup>, n.º 1, do Acordo de Empresa e com os artigos 139.º e 140.º, n.º 1 do Código do Trabalho, reconduzindo a justificação da contratação à satisfação de necessidades temporárias da empresa e, especificamente, à execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4.1.4.6. A questão que se coloca consiste em saber se, como alega o recorrente, o que ficou a constar do texto do contrato escrito para integrar esta hipótese legal, será susceptível de a consubstanciar.

Recordemos o que ficou provado a este propósito.

A estipulação do termo do “*Contrato de Trabalho a Termo Certo*” datado de 2022.07.04, de acordo com o qual o A. foi admitido ao serviço da R. para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de “*Oficial de Fabricação*”, mediante retribuição mensal, com início em 4 de Julho de 2022 e termo em 3 de Julho de 2023, ficou fundamentada na cláusula 7.<sup>a</sup>, alínea a), do referido documento [factos 1. a 3., 6. e 8.] do seguinte modo:

“a) (...) satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente,

execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, conforme artigo 140º, nº 2 alínea g) do Código do Trabalho, motivada pela implantação de um programa de formação e qualificação profissional, conforme definido na cláusula 6ª, nº 6 do Acordo de Empresa, e considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas.

b) O programa de formação e qualificação profissional visa permitir ao trabalhador/segundo contraente desenvolver as competências de vigilância e controlo de todo o processo de fabricação através de equipamentos tecnológicos de controlo específicos desta atividade, inerentes à função de oficial de fabricação habilitando-o para o exercício da mesma.

c) A duração de doze meses é definida por referência ao tempo que se considera essencial para desenvolver as competências inerentes à função de oficial de fabricação, considerando, igualmente, a experiência, as competências e o curriculum do segundo contraente”.

Lendo esta cláusula, nela não se descortina que esteja descrito, com factos concretos, qual o serviço que a empresa vai executar e que justifica a necessidade de mão de obra não permanente, pois que se limita no início a reproduzir a fórmula legal e a identificar o preceito, ao fundar a aposição do termo na *“satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro, conforme artigo 140º, nº 2 alínea g) do Código do Trabalho”* [vide a alínea a) da cláusula 7.ª do contrato individual de trabalho].

Refere-se logo após [ainda na alínea a) da cláusula 7.ª do contrato individual de trabalho], que a execução do serviço é *“motivada pela implantação de um programa de formação e qualificação profissional, conforme definido na cláusula 6ª, nº 6 do Acordo de Empresa, e considerando a especificidade da atividade, a elevada média de idades do quadro efetivo, o regime legal de reformas, as novas possibilidades de reformas antecipadas e a imprevisibilidade das mesmas”*.

O que continua a não permitir determinar qual o serviço que determinou a necessidade temporária de mão de obra.

Se a empresa previa ficar a breve prazo sem trabalhadores, certamente permanentes (pois que se alude ao quadro efectivo e à possibilidade de reformas), tal determinaria a necessidade de os mesmos serem substituídos também de forma permanente, nada justificando uma contratação precária para prestar trabalho com essa motivação.

Mas, sobretudo, esta circunstância – a implantação de um programa de formação e qualificação profissional – não constitui a descrição do indicado “

*serviço determinado precisamente definido e não duradouro*". Segundo o texto do contrato, sabemos o que motiva o serviço, mas não sabemos qual ele é. Uma das circunstâncias em que se admite a celebração do contrato a termo é quando exista um "[e]xecução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro" – alínea g), do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho.

Simplesmente, a lei impõe que o documento contratual seja revelador da motivação para a aposição do termo, que não seja vago ou opaco, que permita dotar o trabalhador, num primeiro momento, mas também o juiz, num segundo momento, de meios para um controlo externo da existência e veracidade do motivo justificativo<sup>11</sup>.

E se é certo que as exigências formais de explicitação no texto dos motivos que justificam o termo podem variar com as circunstâncias, sendo necessária nuns casos uma indicação muito circunstanciada e sendo noutros bastante uma referência sumária<sup>12</sup>, é sempre imprescindível que os motivos existam e sejam perceptíveis para o trabalhador, o que não acontece quando o enunciado negocial é ambíguo<sup>13</sup>, ou contém uma mera reprodução da fórmula legal<sup>14</sup>.

Ora, o texto do contrato contém a reprodução da fórmula legal da alínea g) do artigo 140.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ao referir que se trata de "*serviço determinado precisamente definido e não duradouro*", e a referência ao preceito<sup>15</sup>, nada mais indicando susceptível de o consubstanciar, além do que o motivará, pelo que não permite se compreenda a necessidade temporária da recorrida de admitir o recorrente ao seu serviço e de a ele se vincular através de um contrato de trabalho a termo certo.

A implantação de um programa de formação e qualificação profissional que visa desenvolver as competências do trabalhador inerentes à função de oficial de fabricação, habilitando-o para o exercício da mesma, por muito que a empresa perspetive que virá a ter em breve necessidade de mão de obra, não consubstancia a execução de um serviço ocasional.

O que a seguir se diz na cláusula em que a recorrida indica a causa justificativa para a celebração a termo do contrato de trabalho com o recorrente [alínea b) da cláusula 7.ª do contrato individual de trabalho] não constitui, também, a enunciação de factos concretos susceptíveis de integrar uma necessidade temporária, mas, simplesmente, o que visa o programa de formação e qualificação profissional, a saber, "*permitir ao trabalhador/ segundo contraente desenvolver as competências de vigilância e controlo de todo o processo de fabricação através de equipamentos tecnológicos de controlo específicos desta atividade, inerentes à função de oficial de*

*fabricação habilitando-o para o exercício da mesma”.*

E a referência ulterior a que a duração de doze meses é definida “*por referência ao tempo que se considera essencial para desenvolver as competências inerentes à função de oficial de fabricação, considerando, igualmente, a experiência, as competências e o curriculum do segundo contraente*” [alínea c) da cláusula 7.ª do contrato individual de trabalho], também não permite estabelecer uma relação entre a justificação invocada – a necessidade temporária de mão de obra – e o termo estipulado, reportando-se estrita e exclusivamente ao tempo que se considera essencial para o programa de formação alcançar o objectivo de desenvolver as competências do trabalhador inerentes à função para que era contratado.

Deve notar-se que, para alcançar o desiderato pretendido pela recorrida, a lei prevê distintos institutos, que rodela de cautelas próprias, designadamente:

- o contrato de estágio – no que concerne à aquisição pelo trabalhador de aprendizagem, formação e experiência práticas em contexto de trabalho [cfr. o Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho e a Portaria n.º 131/2017, de 7 de Abril, alterada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de Fevereiro], com vista à obtenção de competências e de experiência que sejam condição do exercício profissional<sup>16</sup>; o contrato de estágio tem a duração máxima de 12 meses e de 18 meses em casos específicos e ao estagiário é pago um subsídio de estágio pela entidade promotora (artigos 2.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 66/2011);
- o período experimental – no que concerne à possibilidade de o empregador avaliar do interesse na manutenção do contrato de trabalho, legitimando-se a denúncia contratual imotivada e sem compensação ou indemnização, dentro de certos pressupostos temporais [arts. 111.º e ss. do Código do Trabalho], nos quais tem incidência o próprio período de estágio (artigo 112.º, n.º 4); sendo tradicionalmente concebido como período de adaptação e conhecimento recíproco das partes e de verificação das condições em que será oferecida e recebida a prestação de trabalho, o período experimental assume-se como “*um instituto limitador do risco empresarial, assegurando ao empregador uma certa margem de erro*”<sup>17</sup>, só cumprindo a sua função “*se no seu decurso os contraentes exercerem e cumprirem com normalidade os direitos e deveres emergentes do contrato que acabam de celebrar*”<sup>18</sup>; e, até,
- a obrigação de prestação de formação, no âmbito do contrato de trabalho – no que concerne ao dever do empregador expresso no artigo 127.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho de “[c]ontribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação”, que pressupõe a vigência do contrato de trabalho e é

concretizado nos termos dos artigos 131.º e ss. do Código do Trabalho, onde se desenvolvem as responsabilidades do empregador em matéria de formação contínua dos trabalhadores ao seu serviço, ainda que a termo (cfr. o n.º 2 do artigo 131.º).

O que não pode é o empregador, a coberto da invocação de uma necessidade temporária de mão de obra decorrente da execução de um serviço ocasional, e invocando a cláusula de um AE que admite se contratem trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem – naturalmente desde que se verifiquem os pressupostos estabelecidos para a contratação a termo na lei imperativa, para que remete o AE –, contratar a termo um trabalhador sem que concretize no convénio escrito factos demonstrativos da existência de uma necessidade temporária de trabalho, aferida segundo critérios empresariais.

Em suma, o texto do contrato é absolutamente vago e insuficiente para concretizar a existência de um *“serviço determinado precisamente definido e não duradouro”*, cuja execução por parte da recorrida seja susceptível de determinar a necessidade daquela de admitir um trabalhador a termo para a recorrida levar a cabo o referido serviço no âmbito da sua actividade económica empresarial – cfr. as disposições conjugadas dos artigos 140.º, n.º 1 e n.º 2 alínea g) e 141.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

Se a R. tinha a seu cargo um serviço com as características enunciadas no artigo 140.º, n.º 2, alínea g) do CT e necessitava de contratar trabalhadores a termo para realizarem as tarefas necessárias para o levar a cabo, deveria expressá-lo através de factos concretos no texto que titula o contrato a termo para que, através da leitura dos factos ali relatados, se pudesse concluir pelo preenchimento da hipótese legal que possibilita a contratação precária, não bastando para o efeito a referência vaga e com a transcrição do texto legal que ali ficou a constar.

Temos, portanto, de concluir que não se mostra satisfeita, com a cláusula que se fez constar no contrato celebrado entre recorrente e recorrida, a exigência de que se explicitem suficientemente no texto do contrato factos reconduzíveis à nele invocada hipótese prevista no artigo 140.º, n.º 1, alínea g) do Código do Trabalho, a qual, recordamos, *“deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”* como dispõe o artigo 141.º, n.º 3 do mesmo diploma<sup>19</sup>.

4.1.5. Já vimos que o dito no contrato não é suficientemente elucidativo de que a contratação do recorrente se tenha destinado à execução de um *“serviço determinado precisamente definido e não duradouro”* e de que, para esse efeito, houvesse uma necessidade temporária de mão de obra a que era necessário fazer face.

Ao invés da sentença recorrida, entendemos nos termos já expostos que o contrato celebrado entre as partes não cumpriu as exigências de fundamentação do ponto de vista formal, não enunciando expressamente, como manda a lei, factos que circunstanciem a invocada “*satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente, execução de serviço determinado precisamente definido e não duradouro*”.

E quais as consequências desta circunstância?

A falta de concretização do motivo justificativo, seja pelo recurso às fórmulas legais contidas nas alíneas do n.º 2 do art. 140.º do Código do Trabalho, seja pelo recurso a expressões vagas, genéricas ou imprecisas, não pode ser suprida pela alegação dos factos pertinentes na contestação da acção em que a questão se suscite, o que constitui uma manifestação do carácter «*ad substantiam*» da formalidade<sup>20</sup>.

Temos, portanto, de concluir que, se o empregador não deu cabal cumprimento no documento de contratação do recorrente ao disposto na alínea e), do n.º 1, e no n.º 3 do artigo 141.º do Código do Trabalho, não indicando nos contratos, de modo suficiente, os factos e circunstâncias que integravam a hipótese legal justificativa da contratação a termo do trabalhador, tal determina se considere sem termo o contrato de trabalho celebrado de acordo com o artigo 147.º, n.º 1, alínea c) do mesmo Código. Conclusão que se alcança sem que se chegue a colocar a questão de aferir da veracidade do motivo que o empregador neles invocou.

Deve notar-se, contudo, que a factualidade provada também evidencia a existência de uma necessidade permanente da empresa, na medida em que em Junho de 2024 a recorrida fez publicar anúncios em sítios eletrónicos de emprego, manifestando o propósito de admitir um oficial de fabricação para a sua fábrica de Alhandra (facto 10.) e pelo menos em Outubro/Novembro de 2024 a R. contratou outros trabalhadores para exercerem as funções de oficial de fabricação e ocuparem o seu posto de trabalho (facto 11.). Este comportamento da recorrida que antecedeu a contratação do recorrente e a sucedeu, infirma também que este tenha sido contratado para suprir uma necessidade temporária da empresa, tal como ficou a constar do escrito contratual.

\*

4.2. Em consequência da decisão adoptada neste Tribunal da Relação no sentido de julgar que a justificação da contratação a termo não se encontra suficientemente concretizada e não encontra guarida na lei e que o contrato de trabalho celebrado entre as partes se converteu em contrato de trabalho sem termo, mostra-se irrelevante para a decisão do caso *sub judice* conhecer a apreciação qualitativa do exercício funcional do recorrente como oficial de

fabricação ao serviço da recorrida, matéria sobre que incide o facto 4.1.25. dos factos provados na sentença.

A impugnação da matéria de facto deduzida pelo recorrente incide exclusivamente sobre este ponto da sentença.

Como tem decidido reiteradamente este Tribunal e Secção, não se deverá proceder à reapreciação da matéria de facto quando os factos objecto de impugnação não forem susceptíveis, face às circunstâncias próprias do caso em apreciação, de ter relevância jurídica, sob pena de se levar a cabo uma actividade processual que se sabe ser inútil, assim contrariando o princípio da limitação dos actos processuais consagrado no artigo 130.º do Código de Processo Civil e, concomitantemente, os princípios da celeridade e da economia processuais que emergem dos artigos 2.º, n.º 1, 137.º e 138º, do mesmo compêndio normativo.

Assim, e na esteira do propugnado pela Exma. Procuradora-Geral Adjunta, não se toma conhecimento da impugnação da decisão de facto deduzida na apelação.

\*

4.3. Tendo-se concluído que o contrato mantido entre as partes tem de ser considerado um contrato de trabalho sem termo desde o seu início, por força do disposto no artigo 147.º, n.º 1, alínea b) do CT, é manifesto que, quando a ora recorrida lhe pôs fim com o envio ao trabalhador do documento em que lhe comunicou a caducidade do contrato de trabalho a partir do dia 3 de Julho de 2024 (facto 7.) nada mais fez do que proceder ao seu despedimento sem procedimento que o antecederesse.

O contrato em apreço não terminou, pois, por caducidade – uma vez que um contrato de trabalho sem termo é insusceptível de cessar por caducidade determinada pelo decurso do tempo –, mas por via de rescisão unilateral *ad nutum* perpetrada por iniciativa da entidade empregadora, a qual é ilícita nos termos prescritos no artigo 381.º, alínea c) do Código do Trabalho de 2009.

\*

4.4. Resta analisar as peticionadas consequências da ilicitude do despedimento.

O tribunal da 1.ª instância absolveu a recorrida dos pedidos formulados pelo recorrente na sua petição inicial relativos às consequências do despedimento ilícito na medida em que julgou estar o recorrente validamente vinculado através de um contrato de trabalho a termo e ter-se verificado a caducidade do mesmo.

Uma vez que a questão das consequências do despedimento ilícito deixou de estar prejudicada pela solução dada ao litígio – como havia ocorrido na 1.ª instância – e os autos fornecem para tanto todos os elementos necessários,

cabe a este tribunal, nos termos do artigo 665.º, n.º 2 do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* do artigo 87.º, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, conhecer desta questão.

As partes foram ouvidas nos termos previstos no artigo 665.º, n.º 3 do Código de Processo Civil, tendo-se ambas pronunciado em termos consonantes com a posição expressa nos articulados da acção.

Vejamos pois.

4.4.1. Nos termos do disposto no artigo 389º, nº 1 do Código do Trabalho de 2009, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

*“a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;*

*b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.”*

Por seu turno o artigo 391.º, n.º 1 do mesmo Código estabelece que “[e]m substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização (...)”.

No caso *sub judice*, o recorrente peticionou a reintegração e não formulou qualquer opção pela indemnização que a substitui, pelo que deverá aquela ser decretada, sem prejuízo da antiguidade e categoria profissional do recorrente.

4.4.2. Peticionou ainda o recorrente a fixação de uma quantia diária de € 500,00 por cada dia de atraso no cumprimento da obrigação de reintegração nos termos do disposto no artigo 829º-A, n.º 1, do Código Civil.

A sanção pecuniária compulsória prevista neste preceito é uma medida coercitiva, de natureza pecuniária, traduzindo-se numa condenação acessória da condenação principal e visa compelir o devedor a cumprir, sob a ameaça do pagamento duma determinada quantia por cada período de atraso no cumprimento da prestação ou por cada infracção. É uma medida marcadamente preventiva. A ameaça só se converte em “sanção”, se o devedor resolver não cumprir, suportando a desvantagem monetária daí decorrente, desvantagem, todavia, que não o liberta da obrigação principal. Constituindo a obrigação de reintegração uma prestação de *facere* insusceptível de execução específica em virtude do cumprimento exigir a intervenção insubstituível do devedor (obrigação de prestação de facto infungível), cabe na previsão do artigo 829º-A, nº 1 do Código Civil.

Tendo em conta que nesta sede rege um critério de equidade, que o juiz deve fixar um montante que se mostre capaz de pressionar o obrigado, vencendo a resistência da sua oposição, indiferença ou falta de diligência, e tendo em consideração a dimensão e actividade económica da recorrida, que se dedica à indústria de fabricação e comercialização de cimento (como resulta do facto 4., da cláusula 1.ª do Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e

Emprego n.º 24, de 29 de Junho de 2022 e constitui ainda facto notório), sem perder de vista, por uma questão de equilíbrio, o valor do interesse do credor na prestação em dívida<sup>21</sup>, afigura-se-nos adequado fixar o valor da sanção em € 100,00 por cada dia de atraso no cumprimento da reintegração do recorrente.

4.4.3. Para além da reintegração, tem o trabalhador direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal (art. 390.º, n.º 1 do Código do Trabalho), as chamadas “*retribuições intercalares*”.

Nos termos do n.º 2, al. b) do artigo 390.º, a tal indemnização é descontado o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento. No caso *sub judice*, uma vez que o autor foi despedido com efeitos a 3 de Julho de 2024 (facto 7.) e a presente acção foi intentada em 25 de Julho de 2024, deverão as retribuições intercalares ser computadas a partir de 4 de Julho de 2024.

No seu cômputo deverá atender-se a que à data da cessação do contrato de trabalho, auferia mensalmente € 1.378,00 de vencimento base, acrescido de subsídio de turno no valor mensal de € 488,00, subsídio de transporte e anuidades (facto 6.). Deverão nelas ser consideradas a retribuição base, o subsídio de turno e as anuidades previstas na cláusula 32.ª do Acordo de Empresa.

Já não deverá ser computado o subsídio de transporte, por não ser suficiente para afirmar o seu carácter retributivo, nem a sua regularidade e periodicidade, o que ficou provado no facto 6., sendo certo que a cláusula 33.ª do AE<sup>22</sup> infirma a sua natureza retributiva, o mesmo sucedendo com o artigo 260.º, n.º 1, alínea a), do CT.

Além disso, ao montante apurado deduzem-se “*as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento*” [al. a), do n.º 2 do artigo 390.º].

A este propósito provou-se que:

4.1.30. - *Em Julho de 2024 A. recebeu da R. a quantia de € 6.070,41 como compensação pela caducidade e demais créditos exigíveis em virtude da cessação do contrato;*

4.1.31. - *Nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2024 e Janeiro de 2025 o A. auferiu ao serviço da empresa “Águas do Ribatejo, E.I.M., S.A.”, o salário mensal de € 1.877,15.*

Haverá, pois, que abater às retribuições intercalares a quantia de € 6.070,41 que o A. recebeu a título de compensação por caducidade do contrato de trabalho, e demais créditos laborais de férias e subsídios de férias e de Natal

pagos em Julho de 2024 em virtude da cessação do contrato de trabalho (que se contabilizam nas retribuições intercalares vencidas como se o contrato perdurasse e não poderão ser satisfeitos em duplicado), as retribuições auferidas entre Outubro de 2024 e Janeiro de 2025 ao serviço de outro empregador (facto 4.1.31.) e as ulteriores que se demonstre terem sido auferidas [al. a), do n.º 2 do artigo 392.º].

Haverá ainda que abater “o subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social” [al. c), do n.º 2 do mesmo artigo].

Uma vez que estas retribuições se irão vencer até ao trânsito em julgado deste acórdão e haverá que operar as deduções das quantias que o A. haja recebido, no período em causa, a título de subsídio de desemprego – que deverão ser entregues pela Ré à Segurança Social, em conformidade com o estabelecido na al. c) do n.º 2 do art. 390º do Código de Trabalho – e de rendimentos do trabalho auferidos após o despedimento, cujos valores se conhecem apenas até Janeiro de 2025, a liquidação do valor final devido deve relegar-se para incidente de liquidação nos termos dos artigos 609º, n.º 2 e 358º e ss., do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do artigo 1.º, n.º 2, alínea a) do Código de Processo do Trabalho.

4.4.4. Finalmente, resta apreciar o pedido de condenação da recorrida na quantia de € 5.000,00 a título de indemnização por danos não patrimoniais. Nesta matéria, ficou provado (factos 14. e 15.) que com o despedimento o recorrente se viu lançado no desemprego, com uma redução substancial no rendimento mensal, o que lhe causa muita preocupação, ansiedade e angústia, e que com a perda de rendimentos e a instabilidade daí decorrente, se sentiu desanimado, angustiado e nervoso.

E não ficou provado que após a cessação do contrato de trabalho teve muitas vezes dificuldade em dormir e passou a ficar facilmente irritável, sem vontade de sair de casa e de conviver com amigos e família (facto 3. “não provado”). É patente que a cessação ilícita de uma relação laboral causa, naturalmente, um abalo na personalidade moral do trabalhador.

Ponto é que os danos patrimoniais causados mereçam, pela gravidade que assumem, a tutela do direito – cfr. artigo 496.º do Código Civil.

No caso específico do A., entendemos que o estado de preocupação, ansiedade e angústia em que ficou por ter ficado desempregado em consequência do despedimento, bem como o facto de ter ficado ainda desanimado e nervoso com a perda de rendimentos e instabilidade daí decorrente, traduz-se em consequências no seu estado psicológico e anímico que não constituem meros incómodos e se revestem de gravidade sendo, por isso, merecedoras da tutela do direito.

Pelo que deverão ser ressarcidos estes danos causados pelo acto ilícito da ora recorrida.

Quanto à questão do *quantum* indemnizatório, é sabido que, não sendo os incómodos morais mensuráveis a nível patrimonial, dada até a sua heterogeneidade e não reflexo patrimonial, a indemnização pela sua ocorrência visa atenuar, pela atribuição pecuniária indemnizatória, as «*dores morais*» sofridas, minimizando o estado de abalo sofrido em consequência de tais danos. O montante dessa reparação, de acordo com a primeira parte do n.º 3 do artigo 496.º do Código Civil, é relegado para um juízo equitativo a formular pelo tribunal, tendo em atenção as circunstâncias referidas no artigo 494.º do Código Civil, a saber, “*o grau de culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado e as demais circunstâncias do caso o justifiquem*”.

No caso vertente cabe ponderar, além do cariz do dano vivenciado (essencialmente preocupação, ansiedade, angústia e desânimo), a condição económica geral do A. que se extrai do salário à data auferido ao serviço da R. (facto 6.), os contornos do despedimento decretado com a comunicação da caducidade de um contrato de trabalho a termo indevidamente justificado, a circunstância de o A. ter responsabilidades no sustento do seu filho menor e de não ter outros rendimentos (facto 13.), e a própria quantificação da indemnização feita na petição inicial (em € 5.000,00), que pressupunha uma extensão danosa mais alargada do que a que se considerou provada (vide o artigo 42.º da petição inicial e o ponto 3. dos factos não provados).

Neste circunstancialismo, prefigura-se, como uma quantia equitativa e adequada a compensar os danos não patrimoniais que o recorrente sofreu em consequência do despedimento ilícito de que foi alvo o *quantum* indemnizatório de € 3.000,00.

Os juros de mora sobre esta quantia indemnizatória são devidos desde o presente data e até integral pagamento, tendo em consideração que a compensação arbitrada ficou aquém da peticionada e que a determinação do seu montante foi efectuada com recurso a critérios de equidade, com um valor actualizado e atendendo este tribunal à data mais recente (artigo 566º, nº 2, do Código Civil)<sup>23</sup>.

\*

4.5. Porque a recorrida ficou parcialmente vencida no recurso interposto pelo recorrente, tendo este também ficado parcialmente vencido (no que diz respeito à indemnização por danos não patrimoniais), as custas serão suportadas pela recorrida e pelo recorrente na proporção da sucumbência que resulta do presente acórdão (artigo 527.º, n.ºs 1 e 2, do Código de Processo Civil), restringindo-se às custas de parte uma vez que se mostra paga a taxa

de justiça e não há encargos a contar.

\*

## 5. Decisão

Em face do exposto, decide-se:

5.1. aditar aos factos provados os pontos 4.1.30. e 4.1.31., nos termos sobreditos;

5.2. não conhecer da impugnação da decisão de facto deduzida pelo recorrente, por irrelevante;

5.3. conceder parcial provimento ao recurso e, em consequência:

5.3.1. declara-se a nulidade do termo aposto no contrato de trabalho que o recorrente celebrou com a recorrida e respectiva renovação, considerando-se o primeiro contratado sem termo desde 04 de Julho de 2022;

5.3.2. declara-se ilícito o despedimento de que foi alvo o recorrente;

5.3.3. condena-se a recorrida a proceder à reintegração do recorrente no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade que teria se não fosse o despedimento;

5.3.4. fixa-se em € 100,00 diários a sanção pecuniária compulsória devida pela recorrida por cada dia de atraso no cumprimento da reintegração;

5.3.5. condena-se a recorrida a pagar ao recorrente as retribuições (de base), subsídio de turno e anuidades vencidas e vincendas desde 04 de Julho de 2024 até ao trânsito em julgado do presente acórdão, a que se deverá deduzir:

a. o valor pago pela recorrida ao recorrente em Julho de 2024 a título de compensação pela caducidade do contrato de trabalho e demais créditos laborais pagos em virtude da cessação do contrato de trabalho, bem como as retribuições auferidas entre Outubro de 2024 e Janeiro de 2025 ao serviço de outro empregador e as ulteriores que se demonstre terem sido auferidas, nos termos sobreditos;

b. as quantias que o recorrente haja recebido, após Julho de 2024 a título de subsídio de desemprego, que deverão ser entregues pela empregadora à Segurança Social, em conformidade com o estabelecido na al. c) do n.º 2 do art. 390º do Código de Trabalho,

a liquidar em oportuno incidente de liquidação [arts. 609º, nº 2, e 358º, nº 2, do CPC], e acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde o vencimento das referidas quantias até integral pagamento;

5.3.6. condena-se a recorrida a pagar ao recorrente a quantia de € 3.000,00, a título de danos não patrimoniais, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a presente data;

5.3.7. absolve-se a recorrida do mais peticionado.

Custas por recorrida e recorrente, na proporção da sucumbência que resulta do presente acórdão, restringindo-se às de parte.

Nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil, anexa-se o sumário do presente acórdão.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2026

Maria José Costa Pinto

Alves Duarte

Celina Nóbrega

- 
1. Entre muitos outros, vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2024.04.12, Processo n.º 835/15.0T8LRA.C4.S1-A e de 2023.11.03, Processo n.º 835/15.0T8LRA.C4.S1, in *www.dgsi.pt*.
  2. In *Código do Trabalho Anotado*, sob a coordenação de Pedro Romano Martinez e outros, 8.ª edição, Coimbra, 2009, p. 388.
  3. Vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2005.03.03 (Recurso n.º 3952/04, da 4.ª Secção).
  4. Vide Luís Gonçalves da Silva, in *Estudos de Direito do Trabalho (Código do Trabalho)*, vol. I, 2.ª edição, Coimbra, 2008, p. 195.
  5. Entre outros, vide os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 2008.02.13, Recurso n.º 4220/07 - 4.ª Secção, e de 2007.09.12, Recurso n.º 1519/07 - 4.ª Secção, ambos sumariados in *www.stj.pt* e o Acórdão Uniformizador de Jurisprudência n.º 1/2019, publicado no DR n.º 55 SÉRIE I. de 2019-03-19.
  6. In *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, p. 307.
  7. Com a redacção da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro.
  8. Vide Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, in *Código do Trabalho Anotado*, obra colectiva de Pedro Romano Martinez e outros, 14.ª edição, Coimbra, 2025, p. 408.
  9. Vide Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, in ob. citada, p. 414.
  10. Vide Joana Nunes Vicente, na obra colectiva de João Leal Amado, Milena Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos e Teresa Coelho Moreira, *Direito do trabalho - Relação Individual*, 2.ª edição revista e actualizada, Coimbra, 2023, p. 555.
  11. Vide Joana Nunes Vicente, na obra colectiva com João Leal Amado, Milena Rouxinol, Catarina Gomes Santos e Teresa Coelho Moreira, *Direito do trabalho - Relação Individual*, Coimbra, 2019, p. 377 e também Júlio Gomes, in *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho, Volume I*, Coimbra, 2007, p. 599.
  12. Vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2009.09.09, processo n.º 09S0225, ao decidir que deve ter-se por devidamente concretizado, no documento que titula o contrato, o motivo justificativo do termo, quando no

mesmo se refere que o motivo da contratação é a abertura de um novo estabelecimento e que o local do trabalho do trabalhador seria numa morada identificada no documento.

13. Vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2013.12.02, processo n.º 273/12.6T4AVR.C1.S1, decidindo que ocorre a invalidade do termo se o documento escrito transcreve de forma insuficiente as referências respeitantes ao termo e ao seu motivo justificativo, que têm de ser concretizadas em factos.

14. Monteiro Fernandes in "*Direito do Trabalho*", 18.ª edição, Coimbra, 2017, pp. 174-175, indica que a intervenção legislativa da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, no sentido da necessidade da menção concreta dos factos e circunstâncias que integram os motivos tornou claro que a simples utilização de uma das fórmulas genéricas constantes da lista de situações justificativas não permitia a apreciação externa da veracidade e validade do motivo invocado.

15. O facto de se referir no texto que se trata "*nomeadamente*" desta necessidade não tem qualquer relevo no sentido de considerar que outras necessidades haveria, na medida em que outra necessidade que houvesse, para ser atendida, teria que ser circunstanciada no texto do contrato nos termos prescritos no artigo 141.º, n.º 3 do CT.

16. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, "[o] *estágio profissional, para os efeitos do presente decreto-lei, consiste na formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida activa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão.*

17. Vide João Leal Amado, "As novidades da "*agenda do trabalho digno*" quanto à duração do período experimental: contradições valorativas?", in Revista do Ministério Público, nº 147, Abril-Junho de 2023, p. 11.

18. Vide Luís Miguel Monteiro, in ob. citada, p. 324.

19. Na esteira do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, que veio exigir que a indicação do motivo justificativo do contrato de trabalho a termo contivesse a menção concreta dos "*factos e circunstâncias que integram esse motivo*" e do artigo 131.º do Código do Trabalho de 2003, que dispunha em termos similares ao artigo 141.º, n.º 3 do actual diploma. A partir daquela lei que antecedeu o Código do Trabalho, tornou-se claro o carácter «*ad substantiam*» da formalidade e, também, que a falta de concretização do motivo justificativo se verifica, quer quando o contrato se limite a reproduzir as fórmulas legais contidas nas alíneas do n.º 2 do art. 140.º do Código do

Trabalho, quer quando nele se utilizem expressões vagas, genéricas ou imprecisas.

20. Vide, além dos demais acima citados, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 28 de Abril de 2010 e de 18 de Junho de 2008, in *www.dgsi.pt*

21. Vide João Calvão da Silva, in *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, p 418 e Pires de Lima e Antunes Varela, in *Código Civil Anotado*, II, anotação nº 5 ao artigo 829º-A..

22. É o seguinte o seu teor: “1- Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa. 2- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (Rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente. 3- Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.”

23. Vide o acórdão uniformizador de jurisprudência n.º 4/2002, no qual se dispôs que “sempre que a indemnização pecuniária por facto ilícito ou pelo risco tiver sido objecto de cálculo actualizado, nos termos do n.º 2 do artigo 566º do Código Civil, vence juros de mora, por efeito do disposto nos artigos 805º, n.º 3 (interpretado restritivamente), e 806º, n.º 1, também do Código Civil, a partir da decisão actualizadora, e não a partir da citação” (publicado no Diário da República, nº 146, da série I-A, de 27 de Junho de 2002).