jurisprudência.pt

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 31345/16.7T8LSB.L1-4

Relator: CELINA NÓBREGA
Sessão: 08 Novembro 2017
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: CONFIRMADA A SENTENÇA

CONTRATO A TERMO **DESPEDIMENTO ILÍCITO** **DEDUÇÕES**

Sumário

Aos contratos de trabalho a termo, em situações de despedimento ilícito, não são de aplicar as deduções a que alude o nº 2 do artigo 390º do Código do Trabalho.

(Sumário elaborado pela Relatora)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

Relatório:

AAA, residente na (…), Lisboa, com o patrocínio do Ministério Público, intentou a presente acção declarativa de condenação, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra BBB, S.A. com sede na (…), Caxias, pedindo que a acção seja julgada procedente e condenada a Ré no pagamento da quantia de € 5.032,461, acrescida de juros legais.

Alegou para tanto, em síntese, que:

– foi admitida ao serviço da Ré no dia 25 de Janeiro de 2016 para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, exercer as funções inerentes à categoria

profissional de auxiliar de saúde, mediante a celebração de um contrato de trabalho a termo certo com a duração de 8 meses, mediante a retribuição mensal de € 550,00, sendo que conjuntamente com o vencimento lhe eram pagos os subsídios de férias e de Natal em duodécimos;

– no mesmo contrato foi acordada a fixação de um período experimental com a duração de 30 dias;

– por carta datada de 24 de Fevereiro de 2016, dia em que ainda desempenhou as suas funções, a Ré comunicou-lhe a denúncia do contrato de trabalho a partir dessa data com invocação de ainda estar a decorrer o período experimental;

– contudo, o período experimental já tinha cessado no dia 23 de Fevereiro de 2016, sem que o contrato tivesse sido denunciado, razão pela qual a cessação do contrato promovida pela ré configura um despedimento ilícito, pelo que tem direito ao pagamento das retribuições até ao termo do contrato que caducaria a 25 de Setembro de 2016 e à compensação pela caducidade do contrato.

Teve lugar a audiência de partes não se obtendo a sua conciliação.
A Ré contestou invocando, em resumo, que a extemporaneidade da comunicação da denúncia ocorreu por lapso dos serviços da Ré, que tendo a acção dado entrada em juízo no dia 19/12/2016, não são devidos os créditos reclamados nos artigos 11.º, 12.º e 13.º da PI e, caso assim não se entenda, os créditos reclamados em 13.º não se encontram bem calculados, que ao contrato de trabalho a termo certo celebrado com a Autora são aplicáveis as regras gerais de cessação do contrato das quais fazem parte as deduções referidas no n.º 2 do artigo 390.º do CT, pelo que a Autora não tem direito a quaisquer retribuições na medida em que a presente acção deu entrada em juízo já depois do termo do contrato, que a remuneração de férias não é devida, pois, por norma, as férias são gozadas ainda durante o contrato e imediatamente antes do termo do mesmo e o tribunal não dispõe de quaisquer factos que lhe permitam sequer suspeitar que no dia 25/09/2016 a Autora não teria gozado férias, pelo que as remunerações compreendidas entre 25/02/2016 e 25/09/2016 já incluem a remuneração das férias devidas pela execução do contrato, pelo que não há que aplicar o disposto no artigo 245.º, n.º 1, alínea a) do CT e que o contrato de trabalho da Autora não cessou por caducidade, pelo que esta não tem direito a qualquer compensação por caducidade, como reclama.

Conclui pedindo que a acção seja considerada totalmente improcedente e, em consequência, a Ré absolvida do pedido e que, caso assim não se entenda, deverá aplicar-se o previsto nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 390.º do CT.

Dispensada a realização da audiência preliminar/prévia, foi proferido despacho saneador sentença que finalizou com o seguinte dispositivo:
"Por tudo quanto se deixa exposto, o tribunal julga parcialmente procedente a acção e, em consequência:
a)-Julga ilícito o despedimento promovido pela ré;
b)-Condena a ré no pagamento, à autora, a título de indemnização pelo despedimento ilícito que promoveu, da quantia de € 4.491,67 (quatro mil quatrocentos e noventa e um euros e sessenta e sete cêntimos), acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 24 de Fevereiro de 2016 até efectivo e integral pagamento;
c)-No mais, absolve a ré do pedido.
*
Custas a cargo da ré, na proporção 90% do valor da causa, atenta a isenção que beneficia a autora (art. 527.º, n.º 1, do Código de Processo Civil).
*
Registe. Notifique."

Inconformada, a Ré recorreu e apresentou as seguintes conclusões.

A.– Para a análise do presente recurso são especialmente relevantes os seguintes factos, que a Apelante não coloca em causa:
a)- No dia 25 de Janeiro de 2016, autora e ré subscreveram o convénio constante de fls. 10 a 19, dos autos, denominado "Contrato de Trabalho a Termo Certo" (facto provado sob o n.º 2)
b)- O vínculo laboral entre autora e ré manteve-se até 24 de Fevereiro de 2016 – dia em que a autora ainda desempenhou, normalmente, a sua actividade – sendo que, nessa data, a autora recebeu da ré uma missiva, datada de 24 de Fevereiro de 2016 (facto provado sob o n.º 4);
c)- A presente acção deu entrada em juízo no dia 19 de Dezembro de 2016 (cfr., fls. 1, dos autos) (facto provado sob o n.º 7); e
d)- No período compreendido entre 9 de Maio de 2016 e 8 de Novembro de 2016, a autora esteve qualificada como trabalhador por conta de outrem na sociedade "(…), LDA.", auferindo a remuneração base mensal de € 530,00. (cfr., o documento de fls. 63) (facto provado sob o n.º 6).

B.– O thema decideduum refere-se, precisamente, às legais consequências do despedimento ilícito da Apelada e da aplicação conjugada do previsto nos artigos 390.º e 393.º do CT.

C.– Ao contrário do referido na sentença ora em crise, a aplicação das regra gerais de cessação do contrato e das quais fazem parte as deduções referidas no n.º 2 do artigo 390.º do CT tem, por via do n.º 1 do artigo 393.º do CT, total aplicação aos contratos de trabalho a termo, tal como já foi entendido pelo Tribunal da Relação de Coimbra em 28/01/2009, pelo Tribunal da Relação de Évora em 21/02/2013, pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 22/06/2011 e por Pedro Furtado Martins.

D.– A ratio legis de tais deduções é alheia ao tipo/modalidade do contrato de trabalho, antes estando relacionada com o quantum indemnizatório, visando concretizar o comando geral previsto no artigo 562.º do CC, de acordo com o qual quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstituir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação.

E.– Assim, dadas as deduções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 390.º do CT e uma vez que (i) a Apelada prestou trabalho à (…)Administração de Propriedades, Lda. no período compreendido entre 09/05/2016 e o termo previsto do contrato (25/09/2016) e que (ii) a acção apenas deu entrada em juízo em 19/12/2016 e o termo do contrato de trabalho ocorreria a 25/09/2016, forçoso se torna concluir que a Autora não tem direito a quaisquer salários intercalares e, por isso, ao montante em que a Apelante foi condenada.

F.– Pois as deduções previstas no artigo 390.º, n.º 2, do CT aplicam-se às situações de despedimento ilícito nos casos de contrato de trabalho a termo, em virtude da remissão prevista no n.º 1 do artigo 393.º do CT."
Termina pedindo que a apelação seja julgada procedente e, em consequência, seja a Apelante absolvida da condenação de que foi objecto (€ 4.491,67), pelos fundamentos acima expostos, assim se fazendo a acostumada JUSTIÇA.

<u>A Autora contra alegou e formulou as seguintes conclusões:</u>

"1.– Por sentença proferida nos autos, em 23 de Março de 2017, foi julgado ilícito o despedimento da Autora e condenada a Ré BBB, S.A. no pagamento àquela, a título de indemnização pelo despedimento ilícito que promoveu, da quantia de € 4.491,67, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 24 de Fevereiro de 2016 até efectivo e integral pagamento, absolvendo a Ré do

demais peticionado.
2.– A Ré sustenta, no seu recurso, a interpretação do art. 393.º, n.º 1 do CT segundo a qual, a aplicação das regras gerais de cessação do contrato de trabalho ao contrato de trabalho a termo implicará a realização das deduções referidas no art. 390.º, n.º 2, al. a) e b) do mesmo diploma legal à indemnização a receber.
3.– Nessa medida, e uma vez que i) a Autora prestou trabalho à "(…), Lda.", no período compreendido entre 09.06.2016 e o termo previsto do contrato (25.09.2016) e que ii) a acção apenas deu entrada em juízo em 19.12.2016 e o termo do contrato ocorrera a 25.09.2016, defende a Ré que, no caso concreto, a Autora não teria direito a receber qualquer valor a título de salários intercalares (indemnização), razão pela qual a Ré deveria ter sido absolvida do pedido.
4.– Analisada a douta e bem fundamentada sentença de recurso, salvo o devido respeito por opinião contrária, entendemos que não assiste qualquer razão à Ré.
5.– Sendo certo que o art. 393.º, n.º 1 do CT estatui que se aplicam as regras gerais da cessação de contrato, ao contrato de trabalho a termo, o n.º 2 prevê as excepções a essas regras.
6.– A primeira dessas excepções, consagrada na al. a) e que interessa para o caso sub judice, prevê que no caso de despedimento ilícito, o empregador é condenado no pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente.
7.– De acordo com essa excepção, e diferentemente do que sucede com os contratos de duração indeterminada em que os trabalhadores têm direito a uma indemnização e ao pagamento dos salários intercalares, no contrato de trabalho a termo os trabalhadores apenas têm direito ao pagamento de uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
8.– A lei não faz referência à dedução nesse montante de qualquer das quantias indicadas nas als. a) e b) do art. 390.º do CT.
9.– Os salários intercalares correspondentes ao período que medeia entre data do despedimento e a data de verificação do termo resolutivo ou do trânsito em julgado da decisão, representam, pois, o mínimo a pagar pelo empregador ao trabalhador, a título de indemnização compensatória dos prejuízos causados pelo despedimento ilícito.
10.– Como se refere o Ac. da Relação do Porto de 7 de Junho de 2007 (proferido no processo n.º 0711041), outro entendimento poderia levar "a uma

inaceitável discriminação dos empregadores, e trabalhadores, enriquecendo aqueles que, de forma ilícita, pusessem termo ao contrato a termo, em virtude de não pagarem as retribuições vincendas e, eventualmente, não terem de pagar qualquer indemnização por via daquela dedução, comparativamente com os empregadores que, mantendo o contrato até ao seu termo, fazendo-o cessar por caducidade, sobre eles recaía a obrigação de pagamento ao trabalhador quer da retribuição quer de uma compensação, nos termos do art. 388.º, n.º 3.”» (fim de transcrição).
11.– De igual modo, outro não pode ser o entendimento, também, quanto à dedução das quantias previstas na al. b) do n.º 2 do art. 390.º do CT, ou seja quanto à quantia respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção.
12.– Acresce que, a admitir-se essa dedução, estar-se-ia a consentir na introdução de um novo prazo de caducidade para reclamação de créditos emergentes da execução, violação ou cessação de um contrato a termo que a lei não prevê, uma vez que o art. 337.º, n.º 1 do CT apenas consagra o prazo geral de 1 ano após a cessação da relação laboral.
13.– O legislador com a regra prevista no art. 393.º, n.º 2, al a) do CT pretendeu compensar a precariedade e a insegurança da relação de trabalho ligada à contratação a termo, pelo que a interpretação segundo a qual não há lugar às deduções mencionadas nas al. a) e b) do n.º 2 do art. 390.º do CT, na indemnização calculada nos termos da al. a) do n.º 2 do art. 393.º CT é a mais conforme ao espírito do legislador.
14.– Neste sentido tem decido, ainda que não unanimemente mas de forma maioritária, a jurisprudência dos tribunais superiores, conforme acórdãos citados nas contra-alegações.
15.– Assim, nenhuma censura merece a sentença recorrida, a qual fez uma correcta interpretação e aplicação do direito aplicável ao caso, razão pela qual deve ser mantida nos seus exactos termos e julgado totalmente improcedente o recurso,
Com o que Vossas Excelências farão a costumada JUSTIÇA.”

O recurso foi admitido com o modo de subida e efeito adequados.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

Objecto do recurso.

Sendo o âmbito do recurso limitado pelas questões suscitadas pelo recorrente nas conclusões das suas alegações (arts. 635º nº 4 e 639º do CPC, ex-vi do nº

1 do artigo 87º do CPT), sem prejuízo da apreciação das questões que são de conhecimento oficioso (art.608º nº 2 do CPC), no presente recurso a questão a apreciar consiste em saber se as deduções a que alude o nº 2 do artigo 390º do Código do Trabalho devem ser aplicadas aos contratos de trabalho a termo em situações de despedimento ilícito.

Fundamentação de facto.

O despacho saneador/sentença considerou provados os seguintes factos:
1.– A ré tem por objecto social lar de terceira idade, centro de dia, apoio domiciliário e prestação de serviços médicos e de enfermagem e, bem assim, actividade de unidade de cuidados continuados e outros serviços geriátricos (documento de fls. 7 a 9 e acordo das partes - cfr. artigo 1.º da petição inicial e artigo 1.º da contestação).
2.– No dia 25 de Janeiro de 2016, autora e ré subscreveram o convénio constante de fls 10 a 19, dos autos, denominado "Contrato de Trabalho a Termo Certo", sendo o seguinte o seu teor, no que ora releva:
«CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO
ENTRE
BBB, S.A. (…) adiante designada por Empregador
E
AAA (…) de ora em diante designado por Trabalhador
É livremente e de boa-fé celebrado, reduzido a escrito e reciprocamente aceite, o presente Contrato de Trabalho a Termo Certo, o qual se rege de acordo com o disposto nas Cláusulas seguintes, bem como na regulamentação colectiva e legislação geral aplicáveis:

Cláusula 1.ª
(Objecto)
Pelo presente Contrato, o Empregador admite ao seu serviço o Trabalhador, para o exercício, com zelo, competência e diligência, das funções correspondentes à categoria profissional de Auxiliar de Saúde (…).
(…)
Cláusula 4.ª
(Retribuição e Outras Prestações Pecuniárias)
1.– Como contrapartida pelo trabalho prestado pelo Trabalhador, o Empregador pagar-lhe- á a retribuição mensal ilíquida de € 550 (quinhentos e cinquenta euros) sujeita os devidos descontos legais, na qual se encontra incluída a remuneração por trabalho nocturno, nos termos previstos na alínea c) do n.º 3 do artigo 266.º do Código do Trabalho bem como qualquer eventual

remuneração devida pela prestação de trabalho em regime de turnos rotativos.
2.– (…)
3.– O Empregador pagará ao Trabalhador a título de subsídio de férias o montante legalmente previsto.
4.– O Empregador pagará ao Trabalhador a título de subsídio de Natal o montante legalmente previsto.
5.– (…).
(…)
Cláusula 6.ª
(Férias e dispensa de trabalho)
1.– O Trabalhador tem direito a gozar, anualmente, um período de férias remuneradas de 22 dias (vinte e dois) dias úteis, sem prejuízo do disposto nos Números seguintes.
2.– No ano da contratação, o Trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do presente Contrato, a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês da respectiva duração, até ao máximo de 20 (vinte) dias úteis.
3.– (…).
(…)
Cláusula 10.ª
(Início e duração do Contrato)
1.– O presente contrato tem a duração de 8 (oito) meses, com início no dia 25 de Janeiro de 2016 e termo no dia 25 de Setembro de 2016, podendo ser objecto de renovação por período igual ou diferente do inicial e uma duração máxima de 24 (vinte e quatro) meses.
2.– (…).
(…)
Cláusula 12.ª
(Período experimental e denúncia pelo Trabalhador)
1.– Os primeiros 30 (trinta) dias de execução do presente Contrato constituem o respectivo período experimental, pelo que, durante o aludido período, qualquer das partes poderá pôr-lhe fim, unilateralmente, sem necessidade de aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.
2.– (…)
(…)». (documento de fls. 10 a 19, dos autos, e acordo das partes – cfr., artigo 2.º, da petição inicial, e artigo 1.º, da contestação).
3.– Em contrapartida da actividade desempenhada para a ré, a autora auferia a retribuição mensal de € 550,00, sendo que, conjuntamente com a mesma, lhe eram pagos o subsídio de férias e o subsídio de Natal em duodécimos.

(acordo das partes – cfr., o artigo 3.º, da petição inicial, e o artigo 1.º, da contestação).

4.– O vínculo laboral entre autora e ré manteve-se até 24 de Fevereiro de 2016 – dia em que a autora ainda desempenhou, normalmente, a sua actividade – sendo que, nessa data, a autora recebeu da ré uma missiva, datada de 24 de Fevereiro de 2016, sendo o seguinte o seu teor:
«(…)
Assunto: Denúncia do Contrato de Trabalho a Termo Certo
Exmª. Senhora:
Informamos que a Direcção desta Empresa/(…)*, deixou de ter interesse na manutenção do contrato de trabalho a termo certo que foi celebrado com V. Ex.ª no passado dia 25 de Janeiro do corrente ano de 2016, com início naquela data.*

Assim, como está a decorrer o período experimental, comunicamos-lhe que foi decidido denunciar com efeitos imediatos o referido contrato, nos termos dos artigos 111.º, nºs. 1 e 2, 112.º, n.º 2, alínea a) e 114.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
Consequentemente, cessa o mesmo contrato a partir do dia 24 de Fevereiro de 2016, data a partir da qual fica V. Exª. definitivamente desvinculada desta Empresa.
(…)». (documento de fls. 21, dos autos, e acordo das partes – cfr., os artigos 6.º e 7.º, da petição inicial, e o artigo 1.º, da contestação).

5.– A título de duodécimos de subsídio de férias e de subsídio de Natal, a autora auferiu a quantia global de € 94,70 (cfr., documentos juntos aos autos pela ré a fls. 48 e 49, não impugnados pela autora; acresce tratar-se de matéria exceptiva – excepção do pagamento – à qual a autora, por força do disposto no art. 60.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, poderia ter respondido, o que não fez).
6.– No período compreendido entre 9 de Maio de 2016 e 8 de Novembro de 2016, a autora esteve qualificada como trabalhador por conta de outrem na sociedade (…) LDA.” auferindo a remuneração base mensal de € 530,00. (cfr., o documento de fls. 63).
7.– A presente acção deu entrada em juízo no dia 19 de Dezembro de 2016 (cfr., fls. 1, dos autos).

Fundamentação de direito.
Apreciemos, então, se as deduções a que alude o nº 2 do artigo 390º do

Código do Trabalho devem ser aplicadas aos contratos de trabalho a termo em situações de despedimento ilícito.
Após concluir pela ilicitude do despedimento da Autora e chamar à colação o disposto no artigo 393º do CT, sobre a questão que agora apreciamos escreve-se na sentença recorrida o seguinte:

"3.1.– Apelando ao disposto no art. 393.º, n.º 1, por força da remissão que aí se opera para as regras gerais da cessação do contrato e sua aplicação ao contrato de trabalho a termo, entende a ré nada dever à autora e, por conseguinte, serem improcedentes os seus pedidos, com base em dois fundamentos distintos: (i) o primeiro, alicerça-se no disposto no art. 390.º, n.º 2, al. b), uma vez que, aquando da propositura da acção, já o contrato de trabalho a termo celebrado entre as partes teria cessado. Assim, se o trabalhador apenas propõe a acção decorridos que sejam 30 ou mais dias desde a data em o contrato de trabalho a termo cessaria, então, por força daquele preceito, a nenhuma retribuição teria direito; (ii) o segundo, alicerça-se no disposto no art. 390.º, n.º 2, al. a), isto é, na necessidade de nas retribuições que seriam devidas até ao fim do contrato de trabalho a termo serem descontadas as importâncias que o trabalhador haja, porventura, auferido com a cessação do contrato e que não receberia não fosse o despedimento.
3.1.1.– No que se refere aos fundamentos aduzidos pela ré, cumpre salientar que o art. 393.º, n.º 1, opera, efectivamente, remissão para as regras gerais da cessação do contrato, mas com as alterações constantes do número que se lhe segue, sendo certo que no mesmo se não contém qualquer dispositivo semelhante ao art. 390.º, n.º 2, maxime, no que se refere a deduções a operar na indemnização prevista no art. 393.º, n.º 2, al. a).
Destarte, a remissão a que alude o art. 393.º, n.º 1, carece, por necessário, ser interpretada com as devidas cautelas, tendo sobretudo em mente a natureza do vínculo que, em concreto, se aprecia e a ratio subjacente à reparação que emerja da sua ilícita cessação.
No Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 5 de Janeiro de 2015, e apelando à apreciação do disposto no art. 390.º e 393.º, concluiu-se que «do cotejo destes normativos ressalta, desde logo, a distinção entre a compensação como efeito da ilicitude do despedimento nos contratos de trabalho sem termo e a compensação decorrente do contrato a termo. Assim, enquanto no contrato sem termo ou por tempo indeterminado à compensação – compreendendo as retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal – é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do

despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento; já no contrato de trabalho a termo há regras especiais, e ao que cremos imperativas, porquanto a compensação não deve ser inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que [o trabalhador] deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente. Ou, como melhor refere Júlio Gomes, "a lei continua a consagrar um regime especial para o contrato de trabalho a termo. Na verdade, aplicam-se as regras gerais, mas com duas alterações: por um lado, na hipótese de despedimento ilícito, o empregador só será condenado à reintegração se o termo do contrato ocorrer depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal; e por outro lado o trabalhador tem direito à indemnização pelos prejuízos causados (o que corresponde, de resto, à regra geral), mas não deverá receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se este se verificar antes do termo (expressamente a lei não faz aqui referência a deduções)." Logo se a lei não faz referência expressa às deduções previstas na regra geral da cessação do contrato como consequência do despedimento, antes realça no tocante ao contrato de trabalho a termo a alteração segundo a qual o trabalhador não deve receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, parece-nos que com tais normas outra coisa não visou o legislador que não fosse compensar, também nesta vertente, a precariedade e a insegurança da relação de trabalho ligada geneticamente a esta forma de contratação.

Aliás, como outrossim refere Leal Amado [nos contratos a termo], por força da al. a) [do nº 2 do art. 440º do CT], "em caso de despedimento ilícito, o empregador será condenado no pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, tal como já decorreria do disposto no art. 436º/1-a), tendo o quantum indemnizatório como limite mínimo o valor dos salários intercalares devidos ao trabalhador desde a data do despedimento até à verificação do termo do contrato ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, consoante o que ocorra em primeiro. Os salários intercalares correspondentes ao período que medeia entre estas duas datas (data do despedimento e data da verificação do termo resolutivo ou do trânsito em julgado da decisão) representam, pois, montante mínimo a pagar pelo empregador ao trabalhador, a título de indemnização compensatória dos prejuízos causados pelo

despedimento ilícito, não parecendo haver aqui espaço para que o tribunal proceda a qualquer das deduções previstas nos nºs 2, 3 e 4 do art. 437º. Com efeito – acrescenta – importa não olvidar que nos contratos de duração indeterminada os salários intercalares, ainda que sujeitos àquelas deduções, acrescem à indemnização pelos danos causados (arts 436º/1-a) e 437º/1 do CT), ao passo que no âmbito dos contratos a termo os salários intercalares, sem deduções funcionam com padrões mínimos da indemnização".
E funcionando os salários intercalares como padrão mínimo de indemnização no âmbito dos contratos a termo, parece-nos – em suma – não haver lugar neste domínio à dedução do montante das retribuições prevista no art. 437º/4. (…)» (fim de transcrição).
Aderindo, na íntegra, às considerações expostas no Aresto citado, dir-se-á, pois, que a consequência indemnizatória prevista no art. 393.º, n.º 2, al. a), deverá abranger os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador, com o limite mínimo correspondente às retribuições que o trabalhador haja deixado de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato (ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo for posterior).
E correspondendo tal limite a um limite mínimo obrigatório e reportando-se o preceito às retribuições como mero elemento referencial para o cálculo desse valor mínimo, não há que efectuar qualquer dedução, uma vez que, como dito, a alusão às retribuições que seriam auferidas até ao termo do contrato tem como desiderato, tão-só, o de fixar o padrão mínimo do montante indemnizatório.
Doutro passo, e no que se refere, especificamente, à dedução a que alude o art. 390.º,n.º 2, al. b), importa ponderar o que, nos termos do disposto no art. 337.º, n.º 1, se diz.
Aí se prevê que «[o] crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho».
Ora, a ser procedente o argumento aduzido pela ré – no sentido da aplicação, ao caso concreto, do disposto na alínea b) do n.º 2 do art. 390.º e, por essa via, nada ser devido à autora, pois é inequívoco, face aos factos provados, que a mesma intentou a acção depois dos 30 dias subsequentes ao despedimento e mesmo depois do termo do contrato celebrado – estar-se-ia a consentir a introdução de um novo prazo para reclamação de créditos emergentes da execução, violação ou cessação do contrato que a lei não prevê e que, em determinados casos, poderia ser de muito curta duração. Fosse intenção do legislador prever, para situações como a que ora se aprecia, um prazo para que o trabalhador – ou o empregador – pudesse, pela via judicial, reclamar

créditos emergentes de contrato de trabalho a termo, da sua violação ou cessação, então, seguramente, tê-lo- ia previsto, não se nos afigurando ser lícito, com fundamento em norma que, manifestamente, está pensada para as relações laborais por tempo indeterminado, introduzir uma limitação temporal para a propositura de acção com vista a reclamar créditos decorrentes da celebração de contrato de trabalho a termo, sua violação ou cessação (art. 9.º, do Código Civil).
Sabemos, como nota a ré, que este entendimento não é unânime, quer na doutrina, quer na jurisprudência. Contudo, e com todo o respeito pelos fundamentos em que se alicerça esse entendimento, o por nós sustentado e que se deixou exposto é, no nosso ver, o que melhor se adequa ao regime jurídico atinente à cessação, ilícita, do contrato de trabalho a termo e ao pensamento do legislador aquando da sua previsão e que visou, do ponto de vista da ratio que lhe subjaz, compensar, neste particular, a precariedade e a insegurança da relação de trabalho a termo.
Em síntese, pois, entendemos que, in casu, as consequências decorrentes do despedimento ilícito promovido pela ré são as que cobram expressa previsão no art. 393.º, n.º 2, al. a), sem quaisquer deduções, maxime, as previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art. 390.º."

<u>Vejamos:</u>

Como já se referiu na sentença recorrida, a questão não tem obtido consenso, nem por parte da jurisprudência, nem por parte da doutrina.

Em abono da tese que defende, a Recorrente avocou a posição defendida por Pedro Furtado Martins, na obra "Cessação do Contrato de Trabalho", pag.3ª edição, pag.509 e, além de outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 21.2.2013, in www.dgsi.pt em cujo sumário se escreve: *"(…) V-As consequências do despedimento ilícito ocorrido no âmbito de um contrato de trabalho a termo incerto, são as previstas nas disposições conjugadas dos artigos 389º, 390º e 393º, todos do Código do Trabalho. VI-Quando o termo do contrato se verifica após o trânsito em julgado da decisão judicial, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, nos termos previstos pelo artigo 393º, nº2, alínea a) do Código do Trabalho. VII- Às retribuições intercalares devidas por força do aludido artigo 393º, nº2, alínea a), deverão ser feitas as deduções estabelecidas no artigo 390º, nº2 do mesmo Código. (…)"* e no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22.6.2011, igual pesquisa em cujo sumário se afirma que *"(…) III- A indemnização por*

despedimento ilícito no contrato a termo, sendo delimitada pelo valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito da decisão judicial ou ao termo do contrato, quando este tem lugar antes da data do trânsito da decisão judicial, deve ter em conta as deduções previstas nas três alíneas do nº 2 do art. 390º do CT de 2009."

Por sua banda, a Recorrida chama à colação, entre outros e para além do Acórdão citado na sentença recorrida, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 05.06.2008, igual pesquisa, em cujo sumário lemos:
"I –Não é aplicável o disposto no nº 2 do artº 437º do Código do Trabalho (dedução das retribuições auferidas após o despedimento) à cessação, por despedimento ilícito, do contrato de trabalho a termo certo.
II –A partir da observação de que o nº 2, al. a), do artº 440º do CT estabelece uma compensação mínima, podemos concluir que o nº 1 do mesmo artigo (ao referir que "ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte") afasta a aplicabilidade do artº 437º, nº 2.
III–Se o trabalhador ilicitamente despedido tem direito no mínimo à importância correspondente às retribuições que deixou de auferir até ao termo do contrato, então não há que deduzir as importâncias a que se refere o artº 437º.
IV–Pelas mesmas razões não há também lugar à dedução prevista no artº 437º, nº 4, do CT, ou seja à quantia respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção.(…)" ,o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13.2.2008 onde se escreve " *Para a determinação do valor da indemnização pelo despedimento, prevista, para os contratos a termo, na al. a) do nº 2 do artº 440º do CT, não deve ser efectuada a dedução de retribuições auferidas após o despedimento, dedução essa que constituiria, nesses contratos, um verdadeiro prémio ao infractor"*, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 5.1.2015 onde se escreve que *"No despedimento ilícito ocorrido no âmbito de um contrato de trabalho a termo o disposto no art. 393º, nº 2, al. a), do CT/2009 consagra um montante compensatório mínimo, não lhe sendo aplicável a dedução prevista no art. 390º, nº 2, al. c), do citado Código"* e do mesmo Tribunal de 16.12.2015 cujo sumário refere *"I - Nos contratos de trabalho a termo, não se aplica o regime das deduções previsto no artigo 390.º, n.º 2, do Código do Trabalho (CT). II – Ao contrário do estabelecido no artigo 52.º, do DL n.º 64-A/89, de 27.02, o CT/2003 e o CT/2009 introduziram um limite mínimo à indemnização devida ao trabalhador, pela cessação ilícita do contrato de trabalho a termo. III – Tal limite não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir*

desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente."

Também com interesse para a questão veja-se, ainda, o Acórdão deste Tribunal e Secção de 21.10.2015, mesma pesquisa, em cujo sumário se escreve: *"A evolução legal verificada em termos de consequências do despedimento ilícito no âmbito do contrato de trabalho a termo, permite a conclusão ter sido intenção do legislador manter a solução (constante do art.º 393.º, n.º 2 alínea a), do Código do Trabalho), por via da qual, qualquer que seja o valor que o trabalhador tenha direito a receber a título de indemnização, pelos danos patrimoniais e não patrimoniais causados, pretende-se garantir-lhe, como mínimo de indemnização, o correspondente à verba referente às retribuições que o mesmo deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente, não havendo, assim, lugar às deduções das verbas previstas nas alíneas a), b) e c), do n.º 2 do art.º 390.º, do Código do Trabalho (no caso, o subsídio desemprego)."*

Regressando ao caso, temos que o Tribunal a quo considerou que a actuação da Ré ao fazer cessar, em 24 de Fevereiro de 2016, o contrato de trabalho a termo que mantinha com a Autora integra um despedimento ilícito, entendimento que não foi posto em causa pelas partes.

E sendo assim, as consequências do despedimento ilícito são as que constam do artigo 393º do CT/2009 que dispõe:
"1–As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.
2–Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
a)-No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente.
b)-Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
3–Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior."
Esta norma corresponde ao anterior artigo 440º do CT2003, embora a sua

redacção não seja exactamente igual à do actual artigo 393º e que estatuía:
“ 1–Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte:
2–Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
a)-No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente.
b)-Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.”

Ora, da análise destes dois artigos podemos afirmar que ambos determinam a aplicação aos contratos a termo das regras gerais de cessação do contrato, mas com as alterações que constam do seu nº 2.

E na al.a) do nº 2 de tais normativos impõe-se o pagamento de uma indemnização que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se o termo ocorrer posteriormente.

E relativamente ao artigo 393º do CT, também não existem dúvidas que, conforme escreve Maria do Rosário Palma Ramalho, in “ Direito do Trabalho Parte II-Situações Laborais Individuais”, pag.291, *“ a artigo 393º apresenta as especificidades do contrato a termo quando cesse pelas causas comuns a outros contratos de trabalho; (…).”*

Como compatibilizar as especificidades do artigo 393º do CT, com o artigo 390º do CT, norma que rege a compensação em caso de despedimento ilícito e que determina:

“ 1–Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
2–Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:
a)-As importâncias que o trabalhador aufira com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
b)-A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30

dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
c)-O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social."

Ora, o nº 1 do artigo 393º do CT ao determinar que se aplicam as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte, apesar de, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora citado pela Recorrente, não ter excluído expressamente a aplicação do artigo 390º do CT, a verdade é que limitou a aplicação dessas mesmas regras gerais, pretendendo que, no caso de despedimento ilícito, ficasse assegurada, ao trabalhador contratado a termo, uma indemnização que não pode ser inferior às retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao termo do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se o termo ocorrer posteriormente.

E tal limitação, por si só, exclui a aplicação do disposto no artigo 390º do CT pelo que, salvo o devido respeito pela posição contrária, acompanhamos o entendimento da corrente jurisprudencial, também plasmado na sentença recorrida, que defende que o legislador quis garantir um limite mínimo à indemnização traduzido nas mencionadas retribuições.

Acresce que se tivesse sido intenção do legislador aplicar em bloco as regras gerais da cessação do contrato de trabalho ao contrato a termo nas situações de despedimento ilícito e, no caso, o disposto no artigo 390º do CT, para tanto ter-lhe-ia bastado o consagrado no nº 1 do artigo 393º.

Por isso, ao acrescentar as especificidades a que alude o nº 2 do artigo 393º do CT, foi porque entendeu que, no caso dos despedimentos ilícitos em contratos de trabalho a termo, o regime geral não se lhes deveria aplicar na parte em que ele o regulou de modo diferente.

E se é certo, por um lado, que podemos afirmar que *"A razão de ser da norma que limita o valor das retribuições intercalares às que se vencerem desde 30 dias antes da propositura da acção é sancionar a negligência do trabalhador despedido, especificamente a sua inércia na propositura da acção contra o seu empregador"* – Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.3.2012, in wwwdgsi.pt -, a verdade é que ao fixar um valor mínimo para a indemnização por despedimento ilícito nos contratos a prazo, tal só pode significar que o legislador entendeu que, atenta a natureza de tais contratos, se justificava um

mínimo compensatório que não pode ser afastado em razão da maior ou menor diligência do trabalhador em intentar a acção.

Por fim, entendemos que a não se considerar assim, estar-se-ia a admitir que existem despedimentos ilícitos que não são indemnizáveis, o que ocorreria sempre que, em consequência das mencionadas deduções, o trabalhador nada tivesse a receber, como seria o caso da Recorrida o que, como se escreve no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13.2.2008 acima citado " *constituiria, nesses contratos, um verdadeiro prémio ao infractor*".

Por conseguinte, no caso, tal como decidiu a sentença recorrida, entendemos não haver lugar às deduções a que alude o artigo 390º do CT, pelo que o recurso deverá ser julgado improcedente, mantendo-se aquela.

Considerando o disposto nos nºs 1 e 2 do artigo 527º do CPC, as custas do recurso são da responsabilidade da Recorrente.

Decisão.
Em face do exposto, acordam os Juízes deste Tribunal e Secção em julgar o recurso improcedente e em confirmar a sentença recorrida.
Custas pela Recorrente.

Lisboa, 8 de Novembro de 2017

Maria Celina de Jesus de Nóbrega
Paula de Jesus Jorge dos Santos
Maria João Romba