

**Tribunal da Relação de Lisboa**  
**Processo nº 3679/13.0TTLSB.L1-4**

**Relator:** PAULA SÁ FERNANDES

**Sessão:** 17 Fevereiro 2016

**Número:** RL

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** CONFIRMADA A SENTENÇA

**CONTRATO DE TRABALHO A TERMO** **DURAÇÃO**

**CLÁUSULA PENAL** **CESSAÇÃO** **INDEMNIZAÇÃO**

## Sumário

1.A duração do contrato de trabalho a termo certo, por força do artigo 148º do Código do Trabalho, não pode exceder o período de 18 meses, 2 anos ou 3 anos. Se o contrato exceder os prazos de duração, converte-se em contrato sem termo, como resulta do artigo 147º n.º2 b) do CT.

2.As normas relativas à contratação a termo resolutivo, por força do disposto nos artigos 3º, n.º5 e 139º do Código do Trabalho, não podem ser afastadas pelo contrato de trabalho, só o podendo ser, em regra, por instrumento de regulamentação colectiva

3.O autor e a 1ª ré não podiam, assim, estabelecer um período de vigência de 4 anos no contrato de trabalho celebrado, pelo que a oposição desse termo é nula, e o contrato a termo celebrado deve ter-se como um contrato sem termo, ou seja, um contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado.

4.O autor e a ré ao pretenderem salvaguardar a vigência do contrato de trabalho durante o período de 4 anos, acordaram, na cláusula 6ª, um valor a título de indemnização pela sua cessação indevida.

5.As partes pretenderam ancorar-se numa cláusula penal, estabelecendo uma indemnização que seria devido ao autor caso o incumprimento viesse a ocorrer. Todavia, a liberdade contratual está-lhe vedada, por força da imperatividade do regime jurídico relativo à cessação do contrato de trabalho, tal como resulta, expressamente, do artigo 339º do Código do Trabalho.

6.A referida cláusula 6ª viola, assim, a imperatividade da lei pelo que o seu conteúdo está ferido de nulidade. Sendo nula, não produz efeitos. E não

produzindo efeitos, não se verifica o incumprimento contratual por parte do empregador, posto que o teor daquela cláusula se deve considerar substituída pelo regime legal, ao abrigo do disposto no art.º 121.º, n.º 2, do Código do Trabalho, segundo o qual a cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta.

(Sumário elaborado pela Relatora)

## **Texto Parcial**

Acordam os Juízes do Tribunal da Relação de Lisboa.

### I-Relatório:

AA instaurou, em 10/10/2013, a presente acção declarativa especial de impugnação de despedimento colectivo contra:

BB, SAD,

CC,

DD, SA,

EE, SA., pedindo a declaração da ilicitude do despedimento e, cumulativamente, a condenação da 1ª Ré na reintegração e a condenação solidária das Rés no pagamento da quantia de € 390.401,14 a título de cláusula penal, € 7.659,93 por conta da retribuição de férias vencidas e não gozadas e € 8.838,38 por conta da retribuição de férias vencidas no ano da cessação do contrato de trabalho, tudo acrescido de juros de mora vencidos e vincendos, à taxa legal.

Subsidiariamente, peticiona a condenação solidária das Rés no pagamento da quantia de € 390.401,14, acrescida de juros de mora vencidos e vincendos, a título de danos patrimoniais, se a cláusula 6ª, n.º 1, do contrato de trabalho vier a ser declarada inválida.

Subsidiariamente, peticiona ainda a condenação da 1ª Ré a devolver-lhe a quantia de € 38.888,88 a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho, acrescida de juros de mora vincendos.

Alega que foi admitido ao serviço da 1ª Ré no dia 01/10/2011 para, sob a sua autoridade, direcção e fiscalização, exercer as funções inerentes ao cargo de Director de Imprensa em exclusividade, mediante o pagamento da retribuição

mensal líquida de € 12.962,96, o que se estendeu às sociedades do grupo do qual a 1ª Ré faz parte através do aditamento ao contrato de trabalho celebrado no dia 01/08/2012, tendo o mesmo perdurado até 17/08/2013, data em que cessou o contrato de trabalho por despedimento colectivo em consequência do que lhe foi paga a compensação no valor de € 38.888,55, entretanto devolvida. Alega ainda que não lhe foi paga, até ao termo do pré-aviso, as quantias devidas pela cessação do contrato de trabalho, em concreto, a cláusula penal estabelecida aquando da celebração do contrato de trabalho, 01/10/2011, posto que o contrato de trabalho cessou antes de atingir o período mínimo de 4 anos, fixada livremente e de boa-fé fixado entre as partes, e condição essencial para a tomada da decisão de contratar.

As Rés contestaram, invocando a ilegitimidade da 2ª, 3ª e 4ª Rés em virtude da 2ª Ré não ter a natureza de sociedade comercial, sendo uma mera associação; por as 3ª e 4ª Rés não terem firmado qualquer contrato de trabalho com o Autor; e ainda, por os créditos de que o Autor se arroga titular, a existirem, não se terem vencido há mais de 3 meses.

No mais, alegam a invalidade do estabelecimento de uma cláusula penal, e ainda, que a compensação/indemnização firmada para a antecipada cessação do contrato de trabalho só seria devida se a cessação não fosse determinada por justa causa subjectiva ou objectiva, no que se inclui o despedimento colectivo, a extinção do posto de trabalho e a inadaptação, o que veio a suceder nos presentes autos, causas em que está vedado às partes, por imperativo legal, a fixação de outros valores indemnizatórios devidos pela lícita cessação do contrato de trabalho, ainda que mais favoráveis ao trabalhador, pelo que a cláusula sexta do contrato de trabalho enferma de nulidade.

Respondendo, o Autor pugna pela improcedência das excepções, alegando, no mais essencial, que a cláusula sexta não exceptiona os casos em que a cessação do contrato de trabalho opere por justa causa objectiva, no que se inclui o despedimento colectivo; que a mesma não se destina a estabelecer uma compensação devida pela cessação do contrato de trabalho em substituição da compensação legal mas que acresce àquela por visar acautelar o incumprimento pelo Empregador da obrigação de manter o vínculo contratual laboral durante o período mínimo temporal estabelecido, 4 anos, o que se justificou por o Autor ter abdicado de mais de 20 anos de antiguidade no seu anterior Empregador, a FF, e passar a estar em exclusividade de funções para a 1ª Ré, o que até então não sucedia, tendo sido esses prejuízos

que, com aquela cláusula penal, se pretenderam salvaguardar.

Tentada a conciliação das partes, o Autor renunciou à impugnação despedimento colectivo, desistindo de todos os pedidos formulados nos autos com excepção do que determina a eventual condenação das Rés no pagamento da quantia de € 390.401,14 a título de cláusula penal, tendo-se as Rés comprometido a pagar ao Autor, em 5 dias, a quantia de € 38.888,88 por conta da compensação devida pelo despedimento colectivo acrescida de € 6.596,76 por conta de 7 dias de férias não gozados no ano 2013 e o diferencial ainda devido por conta da remuneração das férias proporcionalmente vencidas com a cessação do contrato de trabalho, o que foi homologado por decisão transitada em julgado.

Foi proferida sentença final que decidiu: Pelo exposto, o Tribunal julga a acção totalmente improcedente e, em consequência, decide:

- 1.. Absolver «BB,, SAD» dos pedidos formulados por «AA».
- 2.. Absolver «CC» dos pedidos formulados por «AA».
- 3.. Absolver DD,, SA..» dos pedidos formulados por «AA».
- 4.. Absolver «EE, SA..» dos pedidos formulados por «AA».
- 5.. Condenar «AA» a pagar as custas processuais.

O Autor, inconformado interpôs recurso, tendo formulado as seguintes:

Conclusões:

(...)

Nestes termos e nos mais de Direito aplicáveis, deverá ser concedido provimento ao presente recurso e, por conseguinte, deverá ser revogada a sentença recorrida, por nulidade e, subsidiariamente, pela incorrecta aplicação do Direito, substituindo-a por outra que condene as Apeladas no pagamento ao Apelante da quantia resultante da cláusula penal, estipulada no n.º 1 da Cláusula Sexta do contrato de trabalho, acrescida de juros de mora vencidos.

Nas contra-alegações, a Ré pugnou pela confirmação do decidido.

O Exmo. Procurador-geral Adjunto deu parecer no sentido da improcedência do recurso.

Colhidos os vistos legais.

Cumpra apreciar e decidir.

Fundamentos de facto.

Foram considerados provados os seguintes factos:

1. Por escrito datado de 01/10/2011, intitulado “CONTRATO DE TRABALHO”, subscrito entre o “BB, SAD” e “AA”, nas qualidades de, respectivamente, primeira e segundo outorgantes, com o seguinte teor:

«Considerando que:

-A SEGUNDO OUTORGANTE é uma Sociedade Anónima Desportiva cujo objecto social visa a participação nas competições profissionais de futebol, a promoção e organização de espectáculos desportivos e o fomento ou desenvolvimento de actividades relacionadas com a prática desportiva profissionalizada da modalidade de futebol;

-A SEGUNDO OUTORGANTE pretende contratar, a título de exclusividade, uma figura de referência do meio da comunicação social, para ser o responsável pela sua Direcção de Comunicação, pelo período de 4 (quatro) anos;

-O SEGUNDO CONTRATANTE tem um vasto Know-how na área da Comunicação, trabalhou mais de duas décadas numa estação de rádio líder do mercado e aceitou o desafio de assegurar a responsabilidade pela comunicação da SEGUNDO OUTORGANTE, no pressuposto de que irá desempenhar as funções contratadas pelo período de 4 (quatro) anos;

-Tendo em consideração o mediatismo da actividade profissional ora contratada, inserida no conceito da indústria do desporto, com todas as repercussões a nível desportivo, económico e social, as partes pretendem afastar as normas constantes no Código do Trabalho, quer na matéria respeitante ao período de vigência do contrato de trabalho, a termo certo, quer na relativa à indemnização ao trabalhador, na eventualidade de a PRIMEIRA OUTORGANTE fazer cessar o contrato, sem justa causa, em momento anterior a 30 de Setembro de 2015.

É celebrado o presente Contrato de Trabalho entre as partes, obedecendo aos ditames e princípios da boa-fé, nos termos e condições constantes nas Cláusulas seguintes:

PRIMEIRA

CATEGORIA PROFISSIONAL E FUNÇÕES.

1. Pelo presente Contrato a Primeira Outorgante admite ao seu serviço o SEGUNDO OUTORGANTE com a categoria profissional de Director de Comunicação, para o exercício de funções que se encontram descritas no Anexo ao presente Contrato e do qual passa a fazer parte integrante.

2. O SEGUNDO OUTORGANTE exercerá as suas funções com carácter de exclusividade.

#### SEGUNDA REMUNERAÇÃO.

A retribuição mensal ilíquida do SEGUNDO OUTORGANTE será de € 12.962,96 (doze mil, novecentos e sessenta e dois euros e noventa e seis cêntimos, acrescida dos subsídios de férias e de Natal, de acordo com a lei aplicável.

(...)

#### QUARTA OBRIGAÇÕES DO SEGUNDO OUTORGANTE.

1. A SEGUNDA OUTORGANTE deve comparecer ao serviço com assiduidade e desempenhar as suas funções com zelo e diligência, visando a optimização da comunicação da PRIMEIRA OUTORGANTE, guardar lealdade à entidade empregadora e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

2. O SEGUNDO OUTORGANTE aceita ser admitido ao serviço da PRIMEIRA OUTORGANTE nas condições, livre e conscientemente, acordadas no presente Contrato, obrigando-se, designadamente, a prestar a sua actividade profissional para que foi contratado até ao dia 30 de Setembro de 2015 - e a formalizar a cessação do contrato nessa mesma data, reconhecendo que não irá haver lugar ao recebimento de qualquer indemnização, a esse ou a qualquer título - bem como a cumprir, rigorosamente o preceituado na legislação em vigor e nos regulamentos e determinações de serviço interno da PRIMEIRA OUTORGANTE.

(...)

#### SEXTA (COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO, EM MOMENTO ANTERIOR A 30 DE SETEMBRO DE 2015).

1. Em caso de cessação do presente contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal - excepto ocorrendo justa causa de despedimento imputável ao Segundo Outorgante nos termos legais - até ao dia 30 de Setembro de 2015, as Partes acordam que será paga pela PRIMEIRA OUTORGANTE ao

SEGUNDO OUTORGANTE uma indemnização correspondente ao montante das remunerações vincendas, desde a data da cessação do contrato até à data supra mencionada, 30 de Setembro de 2015;

2.As partes obrigam-se a formalizar a revogação do contrato de trabalho ora celebrado, com a produção de efeitos a 30 de Setembro de 2015, sem que haja lugar ao pagamento de qualquer indemnização pela cessação do contrato de trabalho, ora celebrado.

## SÉTIMA

### (ENTRADA EM VIGOR)

O presente contrato entra em vigor na presente data.

2. Por missiva datada de 18/07/2013, a 1ª Ré comunicou ao Autor a decisão de o despedir com fundamento nos motivos melhor descritos a fls. 53-63 dos autos, o que se reproduz na íntegra, informando que o contrato de trabalho cessaria no dia 17/08/2013, em consequência do que lhe seria paga a compensação legal no valor de € 38.888,88.

### Fundamentos de direito.

#### a)Omissão de pronúncia.

O Autor/recorrente começa por alegar que a sentença é nula por omissão de pronúncia por não se ter pronunciado sobre uma questão essencial, a da admissibilidade geral das cláusulas penais no âmbito do direito do trabalho e, especificamente, da sua previsão na cláusula 6ª do contrato de trabalho em causa.

Não se nos afigura, porém, correcto afirmar que a sentença recorrida tenha alguma omissão de pronúncia, uma vez que no seu ponto B sob a epígrafe Validade da Cláusula 6ª do Contrato de Trabalho (que dispõe sobre uma compensação pela cessação do contrato de trabalho, em momento anterior a 30 de Setembro de 2015), pronunciou-se no sentido da nulidade da referida cláusula penal, atento ao disposto no art.º 339 do CT, face à imperatividade do regime legal da cessação do contrato de trabalho.

Não se verifica assim a invocada omissão de pronúncia.

#### b) A 2ª questão consiste em saber se o Autor tem direito, ou não, a receber a quantia fixada na cláusula 6ª do contrato de trabalho firmado com a 1ª Ré.

Face ao disposto nos artigos 140º e 141º do Código do Trabalho, a contratação

a termo assume natureza excepcional, sendo que a duração do contrato de trabalho a termo certo, por força do artigo 148º do mesmo Código, não pode exceder o período de 18 meses, 2 anos ou 3 anos, tudo dependendo da necessidade temporária que com ele se visa satisfazer. Todavia, se o contrato exceder os prazos de duração, o contrato a termo converte-se em contrato sem termo, como resulta do disposto no artigo 147 n.º2 b) do CT.

No caso em apreço, apurou-se que a 1ª Ré pretendia contratar, a título de exclusividade, uma figura de referência do meio da comunicação social, para ser o responsável pela sua Direcção de Comunicação, pelo período de 4 anos. Mas provou-se, ainda, que Autor e 1ª Ré quiseram afastar as normas constantes no Código do Trabalho, quer na matéria respeitante ao período de vigência do contrato de trabalho a termo certo, quer na relativa à indemnização ao trabalhador na eventualidade de a primeira outorgante fazer cessar o contrato, sem justa causa, em momento anterior a 30 de Setembro de 2015, como expressamente resulta do teor da cláusula 6ª do contrato de trabalho celebrado (facto n.º1).

As normas relativas à contratação a termo resolutivo, por força do disposto nos art.ºs 3, n.º5 e 139 do Código do Trabalho, não podem ser afastadas pelo contrato de trabalho, só o podendo ser, em regra, por instrumento de regulamentação colectiva. E, como decorre do referido art.º139, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da alínea b) do n.º 4 do artigo seguinte e dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 148º - normas relativas à duração do contrato a termo.

Assim sendo, as partes não podiam, por imperativo legal, celebrar contratos a termo fora do seu âmbito de admissibilidade ou por período temporal distinto do previsto na lei. Na verdade, estando em causa interesses de ordem pública, o legislador impôs normativos de índole imperativa, subtraindo às partes a faculdade de fixar livremente o conteúdo do contrato de trabalho a termo. Deste modo, é forçoso concluir que o Autor e a 1ª Ré não podiam ter estabelecido um período de vigência de 4 anos no contrato de trabalho celebrado, pelo que a oposição desse termo é nula, o que tem como consequência que o contrato de trabalho a termo firmado deve ter-se por um contrato sem termo, ou seja, por um contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado - art.º147 n.º2 b) do CT.

Ora, estando em causa um contrato de trabalho por tempo indeterminado, ele não podia cessar findos 4 anos sem motivo justificativo bastante, podendo, apenas, cessar validamente por alguma das causas previstas no artigo 340º do CT, onde se inclui, entre outras causas, o despedimento colectivo, como foi, aliás, o caso.

O Autor e a 1ª Ré, pretendendo salvaguardar a vigência do contrato de trabalho durante o período de 4 anos, acordaram na cláusula 6ª que:

1. Em caso de cessação do presente contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal - excepto ocorrendo justa causa de despedimento imputável ao Segundo Outorgante nos termos legais - até ao dia 30 de Setembro de 2015, as Partes acordam que será paga pela PRIMEIRA OUTORGANTE ao SEGUNDO OUTORGANTE uma indemnização correspondente ao montante das remunerações vincendas, desde a data da cessação do contrato até à data supra mencionada, 30 de Setembro de 2015;

O Autor e 1ª Ré, quiseram, assim, precaver o incumprimento do período de vigência do contrato de trabalho por 4 anos, estabelecendo como consequência que a 1ª Ré teria de pagar ao Autor uma indemnização, caso viesse a fazer cessar o contrato de trabalho em data anterior por qualquer outra causa que não o despedimento por facto imputável ao trabalhador, no qual se inclui o despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

As partes, com este acordo, pretenderam ancorar-se numa cláusula penal, estabelecendo o montante da indemnização que seria devido ao Autor caso o incumprimento viesse a ocorrer (cf. artigo 810º do Código Civil). Todavia, a liberdade contratual está-lhe vedada, por força da imperatividade do regime jurídico relativo à cessação do contrato de trabalho, disciplinado no capítulo VII do Código do Trabalho, nos artigos 338º a 403º, tal como resulta, expressamente, do 339º do CT, que dispõe:

1-O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.

2-Os critérios de definição de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3-Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Assim, como resulta deste dispositivo, as consequências resultantes da cessação, lícita ou ilícita, do contrato de trabalho estão imperativamente fixadas no Código do Trabalho, não podendo ser objecto do acordo das partes, podendo, apenas, o valor das indemnizações dentro de determinados limites, ser objecto de regulação em instrumento de regulamentação colectiva, mas já

não o pode ser mediante contrato de trabalho, pois como expressamente estatui o artigo n.º5, do art.º3 do CT:

Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.

Impõe-se, por isso, concluir que a cláusula 6ª viola a imperatividade da lei ao fixar uma indemnização pela cessação do contrato de trabalho, pelo que o seu conteúdo está ferido de nulidade. Sendo nula, não produz efeitos e não produzindo efeitos, não se verifica incumprimento contratual por parte do empregador, posto que o teor daquela cláusula deve considerar-se substituído pelo regime legal, ao abrigo do n.º2 do art.º121 do CT, segundo o qual, a cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta.

Assim sendo, tal como concluiu o tribunal recorrido, tendo o contrato de trabalho cessado mediante causa prevista na lei - o despedimento colectivo - e tendo a 1ª Ré pago ao Autor a compensação legal prevista no art.º366 do CT, importa concluir que o contrato de trabalho firmado entre o Autor e a 1ª Ré cessou de forma válida e lícita e, por conseguinte, não lhe assiste, em consequência dessa cessação, o direito a perceber qualquer outro valor que não seja o da compensação legal.

#### Decisão.

Face ao exposto, julga-se improcedente o recurso interposto e confirma-se a sentença recorrida.

Custas pelo recorrente.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2016.

Maria Paula Sá Fernandes  
Filomena Manso  
Duro Mateus Cardoso