SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
1281/18.9T8AVR.P1.S1	9 de setembro de 2020	José Feteira

DESCRITORES

Declaração de situação de desemprego > Força probatória > Licitude de despedimento

---

SUMÁRIO

I- Ocorre uma situação de despedimento sempre que se verifique o rompimento da relação contratual de trabalho da iniciativa do empregador em relação a um ou mais dos seus trabalhadores, a qual pode ser assumida de forma expressa – por palavras, por escrito ou por qualquer outro meio direto de manifestação da vontade de pôr fim a essa relação contratual – ou de forma tácita, desde que se possa inferir ou deduzir de factos que, com toda a probabilidade, revelem ser essa a intenção do empregador "facta concludentia", no entendimento razoável de um declaratário normal, produzindo os seus efeitos logo que chegue ao poder ou seja do conhecimento do trabalhador ou trabalhadores seu(s) destinatário(s) (cfr. os artigos 217º, 224º e 236 do CC).

II- A Declaração de Situação de Desemprego constitui um documento particular (cfr. art. 363º n.º 2 do CC) que tem como destinatário a Segurança Social (terceiro) e não a parte que dele pretende beneficiar, documento que, quando não impugnado, designadamente no que concerne à respetiva letra e/ou assinatura, faz prova plena de que o seu autor emitiu a declaração que dele

figura (art. 376º n.º 1 do CC). Não faz, porém, prova plena da veracidade dos factos nela contidos.

III- A Declaração de Situação de Desemprego em causa, fazendo prova plena de que a Ré declarou (passe o pleonasmo) que o contrato de trabalho que existira entre si a Autora cessou no dia 09 de fevereiro de 2018 por motivo da caducidade do contrato de trabalho a termo, tendo como destinatário o Instituto da Segurança Social (um terceiro) não faz prova plena de que a Ré tenha unilateralmente procedido ou, sequer, pretendido proceder à cessação desse contrato de trabalho, invocando, para tal, a caducidade de contrato de trabalho a termo. Tal Declaração não constitui, pois, a afirmação de uma vontade expressa e inequívoca dirigida pela Ré/empregadora à Autora/trabalhadora, comunicando-lhe que o contrato de trabalho que entre ambas existia cessava por caducidade.

IV- Perante a matéria de facto provada, não se pode concluir pela ocorrência de uma situação de despedimento da Autora por parte da Ré e consequentemente pela ilicitude do mesmo, contrariamente ao que decidiu o Tribunal “a quo”.

José Feteira (relator).

TEXTO INTEGRAL

Processo n.º 1281/18.9T8AVR.P1.S1

(Revista)

JF/LD/JG[1]

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I

Relatório[2]

1. AA, residente na Rua … , instaurou a presente ação declarativa, emergente de contrato de trabalho, com processo comum, contra a Cruz Vermelha Portuguesa, com sede no Jardim 9 de Abril, n.ºs 1 a 5, 1249-083, Lisboa, pedindo:

I. Que se reconheça:

a) Que existiu um único contrato de trabalho entre as partes e que a Autora exerceu funções, para além das de ……., como exigia o projeto e como consta da adenda ao contrato;

b) A ilicitude do seu despedimento, nos termos do art. 381º e seguintes do Código do Trabalho;

c) Que a falta de pagamento dos créditos salariais da Autora e dos decorrentes do seu despedimento ilícito, resultam única e exclusivamente da atuação da Ré;

II. A condenação da Ré a pagar-lhe € 39.606,33, conforme discriminado no art. 80º da p.i., mais juros de mora desde a data de vencimento até integral pagamento, «(…) bem como do trabalho suplementar que se vier a apurar do registo dos tempos de trabalho».

Alegou como fundamento e em síntese, ter sido contratada pela Ré em setembro de 2013, através de medida de apoio do IEFP de estágio profissional para a categoria de estagiária, em regime de contrato de estágio dependente, em funções de ....., exercendo, no entanto, outras funções.

No início de 2014 a Ré candidatou-se ao financiamento público dos projetos que constituem o Programa de Respostas Integradas (PRI) do território de ....., cofinanciado pelo Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD).

Em 30 de abril de 2014 a Ré celebrou com a Autora um contrato de trabalho a termo certo, pelo prazo de 21 meses e 9 dias, com início em 01 de maio de 2014 e termo em 09 de fevereiro de 2016, tendo como motivo justificativo a execução do projeto integrado do PRI de .....

Desse contrato consta que o posto de trabalho criado é integralmente financiado pelo PRI.

A existência do mencionado projeto não é motivo para a celebração do referido contrato de trabalho a termo, dado que as funções que a Autora exercia não se limitaram a esse projeto e já as exercia desde Setembro de 2013.

A sua contratação não se destinou a satisfazer necessidades temporárias mas permanentes da Ré.

Em 10 de fevereiro de 2016 a Ré celebrou com a Autora um novo contrato de trabalho a termo, pelo período de 24 meses, com início naquela data e termo em 09 de fevereiro de 2018, contrato que teve novamente como motivo justificativo a execução do projeto integrado do PRI de ....., fruto de nova

candidatura.

As funções da Autora continuaram a ser as que sempre exercera, pelo que a existência de motivo para a celebração deste contrato não se prendeu com qualquer necessidade temporária, até porque, não obstante, após o termo do contrato a Ré ter emitido à Autora uma declaração de situação de desemprego por motivo de caducidade do mesmo, a ..... que se encontrava a substituí-la – em virtude de a Autora se encontrar em licença de parentalidade – ainda se encontra a trabalhar para a Ré.

A justificação para a celebração do primeiro contrato de trabalho é inválida, porquanto teve por finalidade iludir as disposições que regulam o contrato sem termo, devendo, como tal, considerar-se contrato de trabalho sem termo – artigo 147º, nº1, al. a) do Código do Trabalho (CT) –, sendo que nos termos do disposto no artigo 143º, nº1 do CT o segundo contrato de trabalho tem de se considerar sem termo.

A comunicação da caducidade do contrato de trabalho traduziu-se, por isso, num despedimento ilícito com as consequências daí decorrentes, sendo que também lhe assiste o direito a uma indemnização por danos não patrimoniais que sofreu.

A retribuição mensal que auferiu foi inferior à que lhe era devida face à sua categoria profissional e ao CCT aplicável, tendo, por isso, direito a receber da Ré diferenças salariais.

Acresce que prestou 40 horas de trabalho semanal, quando o CCT aplicável prevê apenas 35 horas, sendo que efetuou mais do que uma hora de trabalho suplementar por dia também em horário noturno.

2 . Contestou a Ré, invocando que a Autora litiga com manifesto abuso do direito, na modalidade de "venire contra factum proprium".

Alega que a candidatura ao projeto PRI constitui motivo justificativo para a celebração dos contratos a termo certo e que à relação laboral estabelecida entre as partes não se aplica a convenção coletiva invocada pela Autora pois que a Ré não é uma Instituição Particular de Solidariedade Social e não integra a Confederação Nacional de IPSS, não sendo signatária do referido IRCT.

Conclui pela total improcedência da ação e pela sua absolvição de todos os pedidos.

3. Após resposta da Autora realizou-se a audiência de julgamento e foi proferida sentença que culminou da seguinte forma:

«Decide-se:

I. Reconhecer a existência entre as partes de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, a partir de 30.04.2014.

II. Condenar a Ré a pagar à Autora:

a) € 5.764,20, a título de diferenças salariais;

b) Quantia a liquidar ulteriormente, nos termos dos artigos 358º, nº2 e 609º, nº2 do CPC, correspondente à retribuição por trabalho suplementar prestado desde 01.04.2016 até 08.08.2017, à razão de uma hora por cada dia em que a Autora efectivamente trabalhou ao serviço da Ré no referido período de tempo;

c) € 1.123,46 de retribuição por férias não gozadas.

III, No mais, absolver a Ré do pedido, incluindo da condenação como litigante de má-fé peticionada pela Autora».

4. Inconformada com esta sentença, a Ré interpôs recurso de apelação para o Tribunal da Relação do Porto, formulando as correspondentes alegações e conclusões.

5. Por sua vez a Autora interpôs recurso subordinado, deduzindo também as suas alegações e conclusões.

6. Por acórdão de 09 de janeiro de 2020, proferido com voto de vencido da relatora do processo, o Tribunal da Relação do Porto decidiu da seguinte forma:

«Termos em que se julga:

1. O recurso principal procedente revogando-se parcialmente a sentença recorrida e absolvendo-se a Ré do pedido formulado pela Autora, no montante de € 14.673,10, a título de diferenças salariais entre o valor efectivamente pago e o valor devido nos termos do CCT aplicável, do pedido formulado pela Autora, a título de trabalho suplementar e da diferença entre a quantia de € 628,09 e a quantia de € 467,72, sendo apenas esta última a importância devida pela Ré à Autora, pelos 14 dias de férias já vencidos que a mesma se viu impossibilitada de gozar em 2017, mantendo a condenação da Ré no pagamento da quantia de € 963,09 (novecentos e sessenta e três euros e nove cêntimos) de retribuição por férias não gozadas.

2. O recurso subordinado procedente revogando-se parcialmente a sentença recorrida na parte em que declarou não ter ocorrido despedimento, e se substitui pelo presente acórdão, declarando-se ilícito o despedimento da Autora e condenando-se a Ré a pagar-lhe as seguintes quantias: A) a indemnização a que alude o artigo 391º do CT, que se fixa em 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, e que na data do presente acórdão monta já ao valor de € 4.410,00, a que acresce os juros à taxa de 4% ao ano, contados da data do trânsito em julgado deste acórdão e até integral pagamento; B) as retribuições que deixou de auferir desde 06.03.2018 e até ao trânsito em julgado do presente acórdão e cuja liquidação se relega, nos termos do artigo 609º, nº2 do CPC, para momento posterior, a que acrescem os juros à taxa de 4% ao ano, contados desde o trânsito em julgado da sentença proferida no incidente de liquidação e até integral pagamento.

Custas da acção a cargo da Autora e da Ré na proporção de metade.

Custas do recurso principal a cargo da Autora.

Custas do recurso subordinado a cargo da Ré.».

7. Inconformada com este acórdão, veio a Ré dele interpor recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça, apresentando as correspondentes alegações que termina mediante a formulação das seguintes conclusões:

1. O douto Acórdão recorrido decide contra lei expressa, na sua dupla dimensão de letra e espírito, e, outrossim, contra jurisprudência de tribunais superiores sobre a mesma matéria.

2. Não se provou que a ora Recorrida tenha dirigido à ora Recorrente qualquer declaração, no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho.

3. É tese central do Acórdão recorrido que qualquer declaração da Ré no sentido de fazer terminar o contrato só pode corresponder a um despedimento ilícito.

4. Sendo facto assente que não existiu tal declaração da R., ora Recorrente, dúvidas não podem restar de que o aresto ora em crise não resiste aos factos provados em 1ª instância, ao texto e espírito da lei e menos ainda à jurisprudência assente sobre a matéria.

5. É também facto assente que a ora Recorrida, após o gozo da licença de maternidade, não mais se apresentou ao serviço.

6. Sabendo-se que inexistiu declaração da ora Recorrente dirigida à ora Recorrida no sentido expresso, directo, claro e objectivo de fazer cessar o contrato, resta determinar se a tanto equivale a Declaração de Situação de Desemprego a que aludem os arts. 73.º e 74.º do D.L. nº 220/2006, de 03.11.

6. É juridicamente insustentável que a Declaração de Situação de Desemprego possa, como defende o Acórdão recorrido, equivaler a uma declaração de cessação de contrato de trabalho.

7. Tal é o que decorre da prolífica jurisprudência que sobre esta matéria vem sendo produzida e supra referida.

8. Face à comprovada inexistência de tal declaração de cessação do contrato de trabalho dirigida à ora Recorrida, bem andaram o tribunal de 1ª instância, a

Veneranda Desembargadora subscritora do voto de vencido anexo ao acórdão recorrido e o Digníssimo Procurador da República junto do TRP, quando consideram inexistir qualquer despedimento ilícito promovido pela ora Recorrida.

9. Nos termos do art, 342.º, nº 1 do Cód. Civil, impendia sobre a ora Recorrida o ónus da prova do alegado despedimento.

10. A ora Recorrida não logrou fazer prova de qualquer facto que se mostre compatível com um despedimento.

11. Não o tendo feito, inexiste despedimento ilícito e, em consequência, inexiste o direito a qualquer indemnização ou prestação salarial do mesmo decorrente.

12. Na situação dos autos não se mostra preenchido o requisito base que permitiria qualificar os factos como consubstanciadores de um despedimento ilícito promovido pela entidade patronal, ora Recorrente, qual seja a inexistência, comprovada, de uma manifestação juridicamente relevante da parte da mesma em fazer cessar o contrato.

13. Ao decidir em contrário, violou o Tribunal a quo o disposto nos art. 340.º e 381.º, nº 1, al. c) do Código do Trabalho, bem assim como os arts. 217.º, 224.º, 236º e 342.º, nº 1, todos do Cód. Civil.

Nestes termos, deve ser concedido provimento ao presente recurso e, em consequência, deverá, com os fundamentos expostos, ser:

- Parcialmente revogado o douto acórdão proferido pelo Tribunal da Relação do Porto e, em consequência, mantida a sentença que, sobre a matéria do

presente recurso, foi proferida em primeira instância.

Assim, uma vez mais, se fazendo a costumada Justiça!

8. Contra-alegou a Autora/Recorrida, deduzindo as seguintes conclusões:

I. Os fundamentos do recurso de revista, encontram-se taxativamente previstos no art. 674º, do CPC, nomeadamente: a violação de lei substantiva, a violação ou errada aplicação da lei de processo; as nulidades previstas nos artigos 615.º e 666.º.

II. Cabendo ao Recorrente, nas conclusões do recurso apresentado indicar o fundamento específico da recorribilidade (de entre os supra transcritos), em conformidade com o art. 637º, n.º 2 do CPC, sendo o conhecimento do recurso delimitado pelas conclusões apresentadas (art. 635º, n.º 4 do CPC).

III. Ora, bastará uma breve análise às conclusões do Recurso apresentadas pela Recorrente, para que possamos concluir que não resulta das suas conclusões qualquer um dos fundamentos previstos no art. 674º do CPC, limitando-se o mesmo a referir que "o douto Acórdão recorrido decide contra lei expressa, na sua dupla dimensão de letra e espírito e, outrossim, contra jurisprudência de tribunais superiores sobre a mesma matéria".

IV. Ficando por especificar que lei ou dispositivo legal foi concretamente violado, em conformidade com o art. 674º do CPC, o que não se verificou.

V. Não obstante alegue a Recorrente na alegação que vem de se citar que o Acórdão recorrido está em contradição com jurisprudência de tribunais superiores sobre a mesma matéria o meio processual adequado não seria o

presente Recurso, mas o Recurso de Revista Excepcional, em conformidade com o art. 672º do CPC.

VI. Face ao exposto, deverá o presente Recurso ser julgado totalmente improcedente por falta de fundamento, mantendo-se, consequentemente a decisão do tribunal a quo.

SEM PRESCINDIR

VII. Ainda que assim não se entenda, o que apenas por mera hipótese académica se concebe, à verdade é que, independentemente do fundamento específico do Recurso, constar ou não das conclusões, a verdade é que o alegado no mesmo, não preenche os requisitos necessários à interposição de um Recurso de Revista, em conformidade com o art. 647º do CPC.

Vejamos,

VIII. Nas suas alegações sob a epígrafe "Fundamentação do recurso" alegou a Recorrente que o douto acórdão ora em crise interpretou e aplicou erradamente o disposto nos art. 340º e 381º, n.º 1, al. c) do Código do Trabalho (doravante CT), na prespectiva de que na situação em apreço ocorra um despedimento promovido por manifestação expressa da entidade empregadora, bem como os artigos 217º, 224º, 236º e 342, n.º 1 do Código Civil (doravante CC).

IX. Ora, salvo o devido respeito por opinião diversa, pese embora a Recorrente tenha elencado a fundamentação supra, por forma a preencher o fundamento do Recurso de Revista previsto no art. 674º, n.º 1, al. a) do CPC, a verdade é que das alegações e conclusões apresentadas, resultada impugnação da matéria de facto.

X . Tal decorre das expressões “4. Sendo facto assente que não existiu tal declaração da R.”, “5. É também facto assente que a ora Recorrida, após o gozo da licença de maternidade, não mais se apresentou ao serviço.”

XI. Sucede que, os alegados “factos assentes”, que a Recorrente parece querer fazer valer para alteração da decisão do tribunal a quo, não resultam da matéria de facto dada como provada e constante do acórdão em crise.

XII. Pelo que sempre se dirá que o Recurso apresentado, não visa a violação da lei substantiva mas a alteração da matéria de facto.

XIII. Posto isto, resulta concluir pela improcedência do Recurso apresentado por falta de fundamento, nos termos do art. 674º, n.º 1, al. a) do CPC, mantendo-se, consequentemente a decisão do tribunal a quo.

AINDA SEM PRESCINDIR DAS CONTRA-ALEGAÇÕES

XIV. No Recurso apresentado e em síntese, alega a Recorrente que Declaração da Situação de Desemprego, por si emitida, conforme resultante do facto dado como provado sob o n.º 29, não consubstancia uma manifestação expressa e dirigida à ora Recorrida no sentido de lhe transmitir a cessação do contrato, transcrevendo parcialmente acórdãos sobre o valor da Declaração da Situação de Desemprego.

XV. Ora, salvo o devido respeito por opinião diversa, não merece o Recurso apresentado, o menor provimento, devendo manter-se a decisão do douto Tribunal da Relação, como se irá tentar demonstrar.

XVI. Vejamos, o acórdão do tribunal a quo (página 25 e seguintes), "Relembramos aqui que a Autora pediu o reconhecimento de um único contrato de trabalho com o fundamento no disposto no art. 147º, n.º 1, al. a) e al. d) do CT invocando que a cessação do contrato, consubstanciada na invocada caducidade do contrato a termo, configura um despedimento ilícito. O Tribunal a quo conclui pela existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, questão que não foi objecto de recurso por parte da Ré, em sede ampliação do âmbito do recurso e, como tal, transitou em julgado nesta parte. (...) Decorre dos citados diplomas legais - CT e DL n.º 220/2006 - o seguinte: cessando o contrato de trabalho (seja por que forma for) o empregador tem o dever de fornecer ao trabalhador os elementos necessários, comprovativos da situação de desemprego, quando solicitados, e mediante acordo do trabalhador, poderá enviá-los online no sítio da Internet da segurança social.

Tal documento - **Declaração de Situação de Desemprego - foi emitido pela Ré como decorre do facto provado n.º 29. E a mesma não veio invocar que esse documento não correspondia à realidade**. Apesar de tal documento ter como destinatário a Segurança Social certo é que o mesmo só poderá ser emitido a solicitação do trabalhador desde que o contrato de trabalho tenha cessado, o que nos permite afirmar que esse documento traduz, de forma inequívoca, a cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo que o seu conteúdo tinha, obrigatoriamente, que ser do conhecimento da Autora, atento o determinado nos artigos 43º e 7º do DL n.º 220/2006 de 03.11 (**para chegarmos a tal conclusão partimos dos factos provados com os n.º 25 e 29 e do teor dos normativos legais atrás referidos, ou seja, recorremos a uma presunção judicial - artigo 351º do CC**), Autora que se encontrava, ainda, em licença parental - facto 24 - na data em que foi emitida a referida Declaração - 16.02.2018.

Essa Declaração, produzida pela Ré na vigência de um contrato de trabalho que foi considerado um contrato por tempo indeterminado, consubstancia um despedimento ilícito, atento o disposto no artigo 381º, al. c) do CT.

Na verdade, e **tendo ocorrido a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado (nesta parte, como já referimos, a sentença transitou em julgado) considerámos que qualquer declaração da Ré no sentido de fazer terminar, no dia 09.02.2018, o contrato por tempo indeterminado, só pode corresponder a um despedimento ilícito** ocorrido nessa mesma data.

No caso em análise apenas se deixou de aplicar o regime de caducidade para se aplicar o regime do despedimento a uma declaração emitida pela Ré e que não poderia deixar de ser, como já referido, do conhecimento da Autora." (negrito e sublinhado nosso)

XVII. Do exposto, resulta forçoso concluir que a decisão do tribunal a quo em considerar que a Declaração emitida pela Recorrente (Facto n.º 29) consubstancia um despedimento ilícito, não se baseou única e exclusivamente na Declaração per si, mas sim na conjugação dos factos dados como provados e na posição defendida pela Recorrente ao longo de todo o processo.

XVIII. De salientar que como resulta do Acórdão em crise, a Recorrente sempre defendeu que "são inteiramente válidos os 2 contratos de trabalho a termo entre as partes litigantes", não impugnando a Declaração por si emitida a qual refere que o contrato cessou em 09/02/2018, por caducidade, data prevista no contrato celebrado em 10/02/2018, conforme Facto provado 18, 22,23.

XIX. Por todos esses factos resultando claro e inequívoco do comportamento da Recorrente a sua vontade de fazer cessar o contrato em 09/02/208, o qual por não se tratar de contrato a termo, mas sim indeterminado, determina a ilicitude do despedimento.

XX. Ora é da conjugação destes factos que em presunção judicial (art. 351º do CC) e no âmbito da livre apreciação do julgador, que o tribunal a quo concluiu que "tal documento ter como destinatário a Segurança Social certo é que o mesmo só poderá ser emitido a solicitação do trabalhador desde que o contrato de trabalho tenha cessado, o que nos permite afirmar que esse documento traduz, de forma inequívoca, a cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo que o seu conteúdo tinha, obrigatoriamente, que ser do conhecimento da Autora, atento o determinado nos artigos 43º e 7º do DL n.º 220/2006".

XXI. Neste sentido, vejamos o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido em 08/10/2012, à margem do Proc n.º 1442/11.1TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt, que se cita:

"Em caso de cessação do contrato de trabalho, está o empregador obrigado a entregar ao trabalhador, a pedido deste (ou, se necessário, por intervenção da ACT, mas no interesse daquele), a declaração de situação de desemprego – art. 43º do DL 220/2006, de 3.11. E se é certo que tal declaração não faz prova plena da veracidade dos factos nela atestados, designadamente no que se reporta à causa da cessação do contrato de trabalho, está todavia sujeita à livre apreciação do julgador.

Ora, no caso, tal documento foi assinado pela ré, que não contestou a ação, nem o impugnou ou apresentou qualquer razão justificativa da sua emissão,

pelo que não se vê razão para que dele não se possa extrair que, pelo menos na data em que foi emitido, a Ré pretendeu fazer cessar a relação laboral.

Por outro lado, a Ré, ao não ter contestado a ação, também não alegou qualquer outra causa de cessação da relação laboral que não o despedimento que refere na dita declaração, designadamente a caducidade do contrato de trabalho seja por impossibilidade superveniente absoluta de o A. prestar a sua atividade, seja pela verificação do termo aposto ao contrato de trabalho que havia sido celebrado a termo incerto (cfr. arts. 342º, als. a) e b) e 345º, do CT/2009 e, de forma idêntica, arts. 387º, als. a) e b) e 389º do CT/2003). E, por outro lado, também não invocou, nos autos, a prévia existência de procedimento disciplinar, nem justa causa para o despedimento a que se reportou na dita declaração.

Ora, assim sendo, impõe-se concluir que o A. foi ilicitamente despedido pela Ré (art. 381º do CT/2009[3]), despedimento esse que temos como perpetrado aos 29.03.2010, data da emissão da declaração de situação de desemprego e da qual, de forma inequívoca, resulta que a Ré pretendeu por termo ao contrato de trabalho."

XXII. Do citado acórdão assim como da jurisprudência existente sobre o tema, resulta que:

"A declaração expressa não constitui requisito indispensável da figura do despedimento, não sendo este incompatível com a manifestação tácita da vontade de por termo ao contrato; imprescindível é, contudo, que, de forma inequívoca, se possa concluir do comportamento do empregador que foi essa a sua vontade."

XXIII. Pelo que, ainda que a Declaração de Situação de Desemprego, per si, possa não ser prova plena do despedimento ilícito e a sua comunicação à Recorrida, a verdade é que a sua valoração depende da livre apreciação do douto tribunal e sempre teria que ser valorada de acordo com a demais prova produzida, o que se verificou.

XXIV. Por tudo o exposto, resulta forçoso concluir que bem andou o douto Tribunal da Relação ao declarar verificada a ilicitude do despedimento nos termos do art. 381º, alínea c) e d) do CT, condenando a Recorrente a pagar à Recorrida uma indemnização nos termos do art. 391º do CT, fixada em 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, acrescido de juros à taxa de 4% ao ano, desde a data de trânsito em julgado do acórdão até efectivo e integral pagamento.

XXV. Assim como condenando a Recorrente ao pagamento das retribuições que deixou de auferir, desde a data de 06/03/2018 até ao trânsito em julgado do presente acórdão acrescidos de juros de mora.

XXVI. Pelo que deverá o recurso interposto pela Recorrente, ser julgado totalmente improcedente, mantendo-se a decisão do tribunal a quo.

NESTES TERMOS E COM O MUI DOUTO SUPRIMENTO DE VOSSAS EXCELÊNCIAS, DEVERÁ O RECURSO APRESNETADO PELA RECORRENTE SER JULGADO TOTALMENTE IMPROCEDENTE, MANTENDO-SE, EM CONSEQUÊNCIA, O DOUTO ACORDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO. ASSIM SE FAZENDO JUSTIÇA!

9. Admitido o recurso e remetidos os autos para o Supremo Tribunal de Justiça, mantida a admissão do mesmo, foi determinado se desse cumprimento ao disposto no n.º 3 do art. 87º do CPT, tendo a Exma. Senhora Procuradora-Geral

Adjunta emitido parecer, no qual, expressou entendimento no sentido de ser negada revista e confirmado o acórdão recorrido.

10. Tendo as partes sido notificadas deste parecer, apenas a Ré/Recorrente deduziu resposta manifestando discordância com o mesmo.

II

Questões a decidir:

Dado que, como decorre do disposto nos artigos 635º n.º 4 e 639º n.º 1 do CPC, são as conclusões de recurso que delimitam o objeto do mesmo perante o Tribunal "ad quem" – sem prejuízo, claro está, da análise de questões de natureza oficiosa, tudo como decorre do disposto no n.º 2 do art. 608º do CPC –, verifica-se que, em sede recursória, é colocada à apreciação deste Supremo Tribunal de Justiça a questão de saber se, perante a matéria de facto provada e o direito que se lhe mostra aplicável, ocorreu (ou não) o despedimento da Autora/Recorrida por parte da Ré/Recorrente, licitude do mesmo e consequências jurídicas daí decorrentes, tendo em consideração a decisão proferida pelo Tribunal "a quo".

III

Fundamentação

A) Regime jurídico aplicável

Os presentes autos respeitam a ação declarativa de condenação, emergente de contrato de trabalho, com processo comum, instaurada em 06 de abril de 2018.

O acórdão recorrido foi proferido pelo Tribunal da Relação do Porto em 09 de janeiro de 2020.

Assim, são aplicáveis:

- Em termos de legislação adjetiva; o Código de Processo Civil (CPC), na sua versão atual e o Código de Processo do Trabalho (CPT), na versão introduzida pela Lei n.º 107/2019 de 09-09;

- Em termos de legislação substantiva; o Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009 e subsequentes alterações; o Código Civil (CC) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344 de 25 de novembro de 1966 e subsequentes alterações.

*

B) Fundamentos de Facto

As instâncias consideraram assentes os seguintes factos:

1. Em Junho de 2013, a Autora inscreveu-se como voluntária da ora Ré, Cruz Vermelha Portuguesa.

2. No âmbito dessa inscrição, a Autora prestou trabalho de natureza voluntária, inclusivamente durante o período de tempo em que perduraram os contratos de trabalho posteriormente celebrados.

3. Em Setembro de 2013, a Ré contratou a Autora, através de medida de

apoio do IEFP de estágio profissional, para a categoria de estagiária, em regime de contrato de estágio dependente.

4. De acordo com a cláusula 2ª do "contrato de estágio" celebrado entre as partes, "O estágio tem lugar em Rua ....., n.º.., concelho de ..... (...)".

5. O contrato de estágio tinha uma duração definida, entre 16/09/2013 e 15/09/2014, data em que cessaria.

6. Em 2014, a Ré tinha em execução um projeto inserido no âmbito do Programa de Respostas Integradas (PRI) do Território de ....., cofinanciado pelo SICAD (Serviço de Intervenção nos comportamentos Aditivos e nas Dependências).

7. A Ré tinha afeta ao referido projeto uma ....., que a dada altura decidiu abandoná-lo.

8 . Face ao abandono do projeto por parte da outra ....., por acordo das partes, o contrato de estágio da Autora cessou antecipadamente, em Fevereiro de 2014, para que a Autora pudesse ser integrada no referido projeto, em substituição da colega.

9 . A aprovação da alteração formal da inclusão da Autora no projeto, em substituição da outra ....., obedeceu a um procedimento burocrático.

10. Até à conclusão desse procedimento e aprovação da respetiva candidatura, a Autora continuou a fazer a mesma coisa que fazia aquando do estágio, tendo-lhe a Ré pago, nos meses de Março e Abril de 2014, a quantia ilíquida de € 1.000,00 por cada mês, emitindo a Autora os denominados

"recibos verdes", como prestadora de serviços.

11. O pagamento através de recibos verdes até à aprovação da inclusão da Autora no projeto, foi uma solução encontrada pelas partes para que a Autora pudesse continuar a receber.

12. Em 30 de Abril de 2014, a Ré celebrou com a Autora um contrato de trabalho a termo certo, pelo prazo de vinte e um meses e nove dias, com início em 1 de Maio de 2014 e termo em 9 de Fevereiro de 2016, tendo como motivo justificativo a execução do projeto integrado do PRI de .....

13. Mais se refere no mencionado contrato (cláusula 5ª, n.°5), que o posto de trabalho criado é integralmente financiado pelo PRI.

14. Do anexo ao referido contrato de trabalho, celebrado pelas partes em 30 de Abril de 2014, consta a seguinte descrição de funções, que a Autora se obrigava a prestar: Desenvolvimento de atividades inerentes ao Projeto RIS; Consultas de .....; Transportes de vítimas de Violência Doméstica; Linha Nacional de Emergência Social (LNES - Linha 144); Projeto Revive +.

15. De acordo com a cláusula 3ª do contrato de trabalho a termo celebrado pelas partes em 30 de Abril de 2014 "1. O trabalhador fica sujeito ao período normal de trabalho semanal de 40 horas, podendo o horário de trabalho ser organizado por turnos fixos ou rotativos. 2. O horário de trabalho será o que se encontra em vigor para o exercício das referidas funções. 3. A duração normal do trabalho semanal para trabalhador a tempo completo poderá ser definida em termos médios nos termos e com os efeitos do disposto no regime de adaptabilidade previsto no artigo 205°, n° 2 do Código do Trabalho. 4. As partes declaram, para os devidos e legais efeitos, que a estipulação do horário definido

no n° 2 da presente cláusula não significa qualquer compromisso entre as partes relativamente à manutenção do mesmo, pelo que não se considera prejudicada a competência do Primeiro Outorgante em matéria de definição de horário de trabalho, dentro dos condicionalismos legais, de acordo com o estabelecido no n° 1 do artigo 212° do Código do Trabalho".

16. De acordo com a cláusula 5ª do contrato de trabalho a termo celebrado pelas partes em 30 de Abril de 2014 "1. O presente contrato de trabalho a termo certo é celebrado pelo prazo de vinte e um (21) meses e nove (09) dias, com início em 01 de Maio de 2014 e termo em 09 de Fevereiro de 2016, nos termos da alínea h), do n° 2 do artigo 140° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n° 7/2009, de 12 de Fevereiro, tendo como fundamento a execução de projecto definido e temporário. 2. O presente contrato tem como motivo justificativo da estipulação do termo a execução do projecto integrado no Programa de Respostas Integradas do Território de ....., aprovado pelo Serviço de Intervenção nos comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD), projecto definido e temporário, cujo prazo de execução se estima idêntico ao do presente contrato. 3. O Primeiro Outorgante considera que a referida justificação preenche o requisito legal de admissibilidade da celebração do presente contrato de trabalho a termo, nos termos da alínea h), do n° 2 do artigo 140° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, circunstância que foi determinante para a formação da sua vontade contratual, pois sem ela não teria celebrado o presente contrato. 4. O Segundo Outorgante expressamente reconhece e aceita como essencial tal circunstância, para todos os efeitos legais, nomeadamente os do n° 1 do artigo 252° do Código Civil e das disposições aplicáveis do Código do Trabalho. 5. O posto de trabalho criado pelo presente contrato é integralmente financiado pelo programa referido no n° 2, pelo que o Segundo Outorgante expressamente declara aceitar que eventuais futuras alterações no montante daquele

financiamento determinem a alteração do contrato de trabalho, designadamente no que importa ao período normal de trabalho e respectiva retribuição".

17. De acordo com a cláusula 8ª do contrato de trabalho a termo celebrado pelas partes em 30 de Abril de 2014 "O presente contrato não fica sujeito a renovação, caducando automaticamente na data prevista para o seu termo, sem necessidade de qualquer comunicação entre as partes".

18. Em 10 de Fevereiro de 2016, a Ré celebrou com a Autora um novo contrato de trabalho a termo certo, pelo prazo de vinte e quatro meses, com início em 10 de Fevereiro de 2016 e termo em 9 de Fevereiro de 2018, tendo como motivo justificativo, uma vez mais, a execução do projeto integrado do PRI de ....., fruto de nova candidatura.

19. Mais uma vez, resulta do mencionado contrato (cláusula 5ª, n.°5), que o posto de trabalho é integralmente financiado pelo PRI.

20. Do anexo ao referido contrato de trabalho, celebrado pelas partes em 10 de fevereiro de 2016, consta a seguinte descrição de funções, que a Autora se obrigava a prestar: Técnica do Projeto RIS; Consultas de .....; Transportes de vítimas de Violência Doméstica; Linha Nacional de Emergência Social (LNES - Linha 144); Projeto Revive +; Responsável pelos Recursos Humanos; Responsável pelos processos de Trabalho a Favor da Comunidade.

21. De acordo com a cláusula 3ª do contrato de trabalho a termo celebrado pelas partes em 10 de Fevereiro de 2016 "1. O trabalhador fica sujeito ao período normal de trabalho semanal de 40 horas, podendo o horário de trabalho ser organizado por turnos fixos ou rotativos. 2. O horário de trabalho será o que

se encontra em vigor para o exercício das referidas funções. 3. A duração normal do trabalho semanal para trabalhador a tempo completo poderá ser definida em termos médios nos termos e com os efeitos do disposto no regime de adaptabilidade previsto no artigo 205°, n° 2 do Código do Trabalho. 4. As partes declaram, para os devidos e legais efeitos, que a estipulação do horário definido no n° 2 da presente cláusula não significa qualquer compromisso entre as partes relativamente à manutenção do mesmo, pelo que não se considera prejudicada a competência do Primeiro Outorgante em matéria de definição de horário de trabalho, dentro dos condicionalismos legais, de acordo com o estabelecido no n° 1 do artigo 212° do Código do Trabalho".

22. De acordo com a cláusula 5ª do contrato de trabalho a termo celebrado pelas partes em 10 de Fevereiro de 2016 "1. O presente contrato de trabalho a termo certo é celebrado pelo prazo de vinte e quatro (24) meses, com início em 10 de Fevereiro de 2016 e termo em 09 de Fevereiro de 2018, nos termos da alínea h), do n° 2 do artigo 140° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n° 7/2009, de 12 de Fevereiro, tendo como fundamento a execução de projecto definido e temporário. 2. O presente contrato tem como motivo justificativo da estipulação do termo a execução do projecto de reinserção "RIS" integrado no programa de Respostas integradas do Território de ....., aprovado pelo Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD), de acordo com a proposta n° 27/2015/DPI/DIT, de 30/12/2015, projecto definido e temporário, cujo prazo de execução se estima idêntico ao do presente contrato 3. O Primeiro outorgante considera que a referida justificação preenche o requisito legal de admissibilidade da celebração do presente contrato de trabalho a termo, nos termos da alínea h), do n° 2 do artigo 140° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, circunstância que foi determinante para a formação da sua vontade contratual, pois sem ela não teria celebrado o presente contrato. 4. O Segundo Outorgante

expressamente reconhece e aceita como essencial tal circunstância, para todos os efeitos legais, nomeadamente os do n° 1 do artigo 252° do Código Civil e das disposições aplicáveis do Código do Trabalho. 5. O posto de trabalho criado pelo presente contrato é integralmente financiado pelo programa referido no n° 2, pelo que o Segundo Outorgante expressamente declara aceitar que eventuais futuras alterações no montante daquele financiamento determinem a alteração do contrato de trabalho, designadamente no que importa ao período normal de trabalho e respectiva retribuição".

23. De acordo com a cláusula 8ª do contrato de trabalho a termo celebrado pelas partes em 10 de Fevereiro de 2016 "O presente contrato não fica sujeito a renovação, caducando automaticamente na data prevista para o seu termo, sem necessidade de qualquer comunicação entre as partes.".

2 4 . A Autora esteve incapacitada temporariamente para o trabalho, em virtude de risco clínico durante a gravidez, desde ..... de 2017 até ao nascimento da sua filha, em ..... de 2017, tendo, a partir daí e até ..... de 2018, estado de licença parental.

25. A Autora foi substituída, logo após entrar em situação de incapacidade por risco clínico, por outra ....., a qual se manteve na função até ao termo do projeto RIS.

26. Em 18 de Janeiro de 2018, o SICAD (entidade responsável pelo controlo de execução do projeto em causa) prorrogou o prazo de duração do contrato de financiamento referente ao projeto de reinserção RIS (cujo termo se encontrava previsto para 09/02/2018), até que estivesse finalizado o novo procedimento concursal para a intervenção no território de ....., publicitado em 22 de Dezembro de 2017, a que a Delegação de .....da Ré se tinha candidatado.

2 7 . Na candidatura apresentada pela Delegação de ..... da Ré em Janeiro de 2018 ao procedimento concursal para a intervenção no território de ....., publicitado em 22 de Dezembro de 2017, a Ré indicou como técnica a ..... que se encontrava a substituir a Autora, que estava em licença de parentalidade.

2 8 . A ..... que se encontrava a substituir a Autora, por esta se encontrar em licença de parentalidade, continuou a trabalhar para a Ré mesmo para além de 09 de Fevereiro de 2018, por causa da referida prorrogação da duração do contrato de financiamento referente ao projeto de reinserção RIS.

29. Em 16 de Fevereiro de 2018, a Ré emitiu Declaração de Situação de Desemprego, em relação à Autora, indicando como data da cessação do contrato de trabalho o dia 09 de Fevereiro de 2018 e como motivo, a caducidade do contrato de trabalho a termo.

30. A Ré não solicitou qualquer parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, em relação à Autora.

31. Sem a aprovação das candidaturas ao Projeto PRI e o financiamento daí resultante, os dois contractos de trabalho a termo celebrados entre a Ré e a Autora em 30 de Abril de 2014 e 10 de Fevereiro de 2016 não teriam sido outorgados.

32. A Autora era considerada uma boa profissional.

3 3 . A Autora sentiu-se injustiçada e frustrada por não ter continuado a trabalhar para a Ré.

34. A Linha Nacional de Emergência Social funcionava 24 horas por dia, 7 dias por semana, numa parceria com a Cruz Vermelha Portuguesa, à qual estava associada a Delegação de .....

35. A Autora e outra colega revezavam-se no atendimento e transporte de vítimas de violência doméstica, no âmbito da referida linha de atendimento.

36. A Autora respondeu a contactos em período noturno, tendo efetuado na sequência deles, saídas para transporte de utentes da linha.

37. Pelo menos parte do trabalho desenvolvido na Linha de Emergência Social correspondia a trabalho voluntário dos envolvidos.

38. A Ré não integra a Confederação Nacional de IPSS.

39. A Delegação de Portimão da Ré está identificada no SITE da Câmara Municipal de Portimão, como "IPSS".

40. No Diário de Notícias da Madeira de 12 de Setembro de 2017 e no SITE "Sul Informação" de 19 de Julho de 2016, a Ré é referida como "IPSS".

41. No Relatório de Atividades de 2016 da Delegação de Águeda da Cruz Vermelha Portuguesa, é referido, além do mais, que "Através de um Protocolo de colaboração estabelecido com o CICCOPN do Norte foi ministrada a Formação sobre 'Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - conceitos básicos, 0349, 25h, que decorreu em Janeiro e Fevereiro de 2016 para 21 colaboradores das IPSS's do concelho, sendo 7 da Santa Casa da Misericórdia de Águeda e 14 da Delegação de Águeda da Cruz Vermelha Portuguesa".

42. A Ré comprometeu-se a pagar à Autora, como contrapartida pelo trabalho prestado, as seguintes quantias mensais ilíquidas: Durante o Contrato de Estágio (de 16/09/2013 até 28/02/2014), € 691,75; De 01/03/2014 até 30/04/2014, mediante a emissão de recibos verdes, € 1.000,00. No âmbito do 1° Contrato a Termo (de 01/05/2014 até 09/02/2016), € 681,14. No âmbito do 2° Contrato a Termo, € 735,00.

43. O valor relativo ao subsídio de férias de 2014 (16 dias) foi processado e pago pela Ré à Autora no mês de Julho de 2015, no montante de € 495,37.

*

C) Fundamentos de Direito

Antes de passarmos à apreciação da suscitada questão de recurso, verifica-se que, em jeito de questão prévia, a Autora/Recorrida, nas suas contra-alegações de recurso, concluiu que este deve improceder por falta de fundamento, porquanto e em seu entender, não se mostra verificado qualquer dos pressupostos previstos no art. 674º, n.º 1, al. a) do CPC, o que decorre da circunstância de a Ré/Recorrente não haver mencionado qual a lei ou dispositivo legal concretamente violado pelo acórdão recorrido e ainda pela circunstância desta, alegadamente, haver deduzido impugnação sobre a matéria de facto provada.

Porém, desde já se afirma que não se verifica qualquer destas situações. Com efeito, bastará atentar nas alegações e conclusões do recurso em causa para se concluir que a Recorrente, fundamentando a sua defesa na inexistência de qualquer declaração de despedimento da Recorrida, indicou, concretamente, as

disposições legais de natureza substantiva que, em seu entender foram violadas pela prolação do acórdão recorrido (v. conclusão 13ª do recurso interposto).

Acresce que a circunstância de, nas conclusões 4ª e 5ª do mesmo recurso, a Recorrente haver afirmado, respetivamente, que: "4. Sendo facto assente que não existiu tal declaração da R., ora Recorrente, dúvidas não podem restar de que o aresto ora em crise não resiste aos factos provados em 1ª instância, ao texto e espírito da lei e menos ainda à jurisprudência assente sobre a matéria" e que "5. É também facto assente que a ora Recorrida, após o gozo da licença de maternidade, não mais se apresentou ao serviço.", não leva, por si só, a concluir que a mesma tenha deduzido impugnação sobre a matéria de facto considerada como assente pelas instâncias. Trata-se apenas de argumentos aduzidos pela Ré no recurso por si interposto, quer com base na matéria de facto ali dada como provada, quer com base em facto que da mesma não resulta e que, por isso, não poderá ser considerado.

Posto isto e passando-se à apreciação da suscitada questão de recurso, consiste a mesma em saber se, perante a matéria de facto provada e o direito que se lhe mostra aplicável, ocorreu (ou não) uma situação de despedimento da Autora/Recorrida por parte da Ré/Recorrente e, em caso afirmativo, da licitude deste e consequências jurídicas daí resultantes tendo em consideração a decisão proferida pelo Tribunal "a quo".

Como decorre do disposto no art. 340º do CT, o despedimento constitui uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho, sendo que o mesmo se pode legalmente concretizar mediante procedimento próprio, quer com base em facto imputável ao trabalhador – fundado em grave incumprimento de deveres laborais por parte deste, suscetível de integrar uma situação de justa

causa (subjetiva) (artigos 351º a 358º do CT) –, quer no âmbito de despedimento coletivo ou, então, por extinção de posto de trabalho – determinados por razões objetivas, de mercado, tecnológicas ou estruturais relacionadas com a atividade desenvolvida pela empresa empregadora ou com situações de crise que a mesma atravesse (artigos 359º e seguintes e 367º e seguintes do CT) –, quer ainda no âmbito de um despedimento por inadaptação ao posto de trabalho – decorrente de uma inaptidão superveniente do trabalhador à prestação de trabalho (artigos 373º e seguintes do CT).

Ocorre, no entanto, uma situação de despedimento sempre que se verifique o rompimento da relação contratual de trabalho da iniciativa do empregador em relação a um ou mais dos seus trabalhadores, a qual pode ser assumida de forma expressa – por palavras, por escrito ou por qualquer outro meio direto de manifestação da vontade de pôr fim a essa relação contratual – ou de forma tácita, desde que se possa inferir ou deduzir de factos que, com toda a probabilidade, revelem ser essa a intenção do empregador "facta concludentia", isto, claro está, no entendimento razoável de um declaratário normal, produzindo os seus efeitos logo que chegue ao poder ou seja do conhecimento do trabalhador ou trabalhadores seu(s) destinatário(s) (cfr. os artigos 217º, 224º e 236 do Código Civil).

Na verdade, a jurisprudência, designadamente a deste Supremo Tribunal de Justiça[3], vem afirmando que «[o] despedimento traduz-se na ruptura da relação laboral, por acto unilateral da entidade patronal, consubstanciado em manifestação de vontade de fazer cessar o contrato de trabalho, sendo um acto de carácter receptício, pois, para ser eficaz, implica que o atinente desígnio seja levado ao conhecimento do trabalhador, mediante uma declaração feita por palavras, escrito ou qualquer outro meio de manifestação da vontade (declaração negocial expressa) ou que possa ser deduzida de actos

equivalentes, que, com toda a probabilidade a revelem (declaração negocial tácita).

Essa declaração tem sempre de ser dotada do sentido inequívoco de pôr termo ao contrato, que deve ser apurado segundo a capacidade de entender e diligência de um normal declaratário, colocado na posição do real declaratário e que, como tal seja entendida pelo trabalhador.

Esta exigência de inequivocidade visa evitar tanto o abuso de despedimentos efectuados com dificuldade de prova para o trabalhador como obstar ao desencadear das suas consequências legais quando não se mostre claramente ter havido ruptura indevida do vínculo laboral por parte da entidade patronal».

Para além disto, importa considerar que incumbe ao trabalhador a prova de factos que inequivocamente revelem a vontade do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho, bem como que tais factos foram por ele, como tal, interpretados (art. 342º n.º 1 do Código Civil).

Ora, tendo em consideração estes aspetos e revertendo ao caso em apreço, verificamos haver-se demonstrado que em 30 de abril de 2014 e posteriormente em 10 de fevereiro de 2016, a Autora e a Ré celebraram contratos de trabalho a termo certo, o primeiro com início em 01 de maio de 2014 e termo em 09 de fevereiro de 2016 e o segundo com início em 10 de fevereiro de 2016 e termo em 09 de fevereiro de 2018, para o desempenho das funções e mediante cláusulas que em parte são mencionadas nos pontos **14** a **17** e **20** a **23** dos factos provados e que aqui se dão por reproduzidos, sendo que na cláusula 8ª de qualquer destes contratos se estipulava que «[o] presente contrato não fica sujeito a renovação, caducando automaticamente na data prevista para o seu termo, sem necessidade de qualquer comunicação

entre as partes».

Provou-se também que a Autora esteve incapacitada temporariamente para o trabalho, em virtude de risco clínico durante a gravidez, desde ..... de 2017 até ao nascimento da sua filha em ..... de 2017, tendo, a partir daí e até ..... de 2018, estado de licença parental (v. matéria que consta do ponto **24** dos factos provados).

Provou-se ainda que em 16 de fevereiro de 2018 – ou seja, sete dias após a data estipulada pelas partes para o termo do segundo dos referidos contratos de trabalho – a Ré emitiu Declaração de Situação de Desemprego em relação à Autora, indicando como data da cessação do contrato de trabalho o dia 09 de fevereiro de 2018 e como motivo, a caducidade do contrato de trabalho a termo (v. matéria que consta do ponto **29** dos factos provados).

Importa referir que pela sentença proferida pelo Tribunal da 1ª instância em 17 de janeiro de 2019, foi reconhecida, com trânsito em julgado nessa parte uma vez que em relação à mesma não foi deduzida impugnação, a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre Autora e Ré, com efeitos a partir de 30 de abril de 2014.

A propósito da questão da verificação (ou não) de uma situação de despedimento da Autora por parte da Ré, escreveu-se, a dado passo, na referida sentença o seguinte:

«II. A questão que se segue é a de saber se ocorreu a cessação do vínculo laboral de modo qualificável como despedimento ilícito.

Adiantando a resposta, o nosso entendimento é de que não ocorreu.

Perante a consideração de que o que está em causa é um contrato de trabalho por tempo indeterminado, deixa de fazer sentido e de ter aplicabilidade a cláusula 8ª inserta em ambos os contractos de trabalho a termo, segundo a qual "O presente contrato não fica sujeito a renovação, caducando automaticamente na data prevista para o seu termo, sem necessidade de qualquer comunicação entre as partes." – cláusula essa que, sendo possível em sede de contratação a termo (cfr. art. 149º n.º 1), não pode produzir no caso qualquer efeito, por se tratar na realidade de um contrato de trabalho sem termo.

Porém, para que se possa concluir pela existência de um despedimento ilícito promovido pela R., seria necessário que se tivesse provado a existência de uma declaração de vontade por esta emitida, dirigida à A. e por esta recebida, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho.

(…)

Não se provou que a ora R. tenha dirigido à A. qualquer declaração (expressa ou tácita), no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho.

Na verdade, na data prevista para a cessação do segundo contrato de trabalho a termo (9 de Fevereiro de 2018), a A. estava ainda em gozo de parental, que terminou apenas em 29 de Março de 2018, sem que haja notícia de se ter apresentado na R. ou de ter manifestado por qualquer meio a intenção de retomar o trabalho, nomeadamente por considerar que o contrato teria cessado indevidamente.

De resto, segundo previa a cláusula 8ª dos contractos de trabalho, estes

caducavam automaticamente na data prevista para o seu termo, sem necessidade de qualquer comunicação nesse sentido.

Limitando-se a R. a emitir, em 16 de Fevereiro de 2018, Declaração de Situação de Desemprego em relação à A., indicando como data da cessação do contrato de trabalho o dia 09/02/2018 e como motivo, a caducidade do contrato de trabalho a termo – como se pode verificar do "print" extraído da sítio da internet da "Segurança Social Directa", a fls. 18 dos autos. Declaração que se desconhece se foi ou não entregue à A..

Razões pelas quais se reafirma que, com base na matéria de facto provada, não é possível concluir pela existência do despedimento de que o A. diz ter sido alvo, sendo certo que lhe cabia o ónus de o demonstrar, face à regra geral consagrada no art. 342º n.º 1 do Cód. Civil.».

Por seu turno, no acórdão recorrido (proferido com voto de vencido da relatora) e a propósito da mesma questão referiu-se, a dado passo, o seguinte:

«Relembremos aqui que a Autora pediu o reconhecimento de um único contrato de trabalho com o fundamento no disposto no artigo 147º, nº1, al. a) e al. d) do CT invocando que a cessação do contrato, consubstanciada na invocada caducidade do contrato a termo, configura um despedimento ilícito. O Tribunal a quo concluiu pela existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, questão que não foi objecto do recurso por parte da Ré, em sede de ampliação do âmbito do recurso e, como tal transitou em julgado nesta parte.

Nos termos do artigo 341º do CT "1. Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador: a) Um certificado de trabalho,

indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados; b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação".

O DL nº220/2006 de 03.11 – que veio estabelecer o quadro legal da reparação da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem – estabelece no seu artigo 9º o seguinte: "1. O desemprego considera-se involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de" (…) "b) Caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão". Sob a epígrafe "Deveres do empregador para com os beneficiários" determina o artigo 43º do mesmo diploma "1. Em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador as declarações previstas nos artigos 73 e 74 para instrução do requerimento das prestações no prazo de cinco dias úteis a contar da data em que o trabalhador as solicite, sem prejuízo da possibilidade de as declarações serem apresentadas online no sitio da Internet da segurança social, nos termos previstos no presente decreto-lei". O artigo 73º do mesmo diploma refere "1. O requerimento das prestações de desemprego é instruído com informação do empregador comprovativa da situação de desemprego e da data a que se reporta a última remuneração. 2. O empregador pode, mediante autorização do beneficiário, apresentar online no sítio da Internet da segurança social a declaração com a informação prevista no número anterior, comprovativa da situação de desemprego, apresentando desde logo ao beneficiário o respectivo comprovativo da entrega. 3. Nas situações em que o requerimento seja apresentado online no sítio da Internet da segurança social, os respectivos meios de prova podem ser apresentados pela mesma via desde que correctamente digitalizados e integralmente apreensíveis" (…).

Decorre dos citados diplomas legais – CT e DL nº220/2006 – o seguinte: cessando o contrato de trabalho [seja por que forma for] o empregador tem o dever de fornecer ao trabalhador os elementos necessários, comprovativos da situação de desemprego, quando solicitados, e mediante acordo do trabalhador, poderá enviá-los online no sítio da Internet da segurança social.

Tal documento – Declaração de Situação de Desemprego – foi emitido pela Ré como decorre do facto provado nº29. E a mesma não veio invocar que esse documento não correspondia à realidade. Apesar de tal documento ter como destinatário a Segurança Social certo é que o mesmo só poderá ser emitido a solicitação do trabalhador desde que o contrato de trabalho tenha cessado, o que nos permite afirmar que esse documento traduz, de forma inequívoca, a cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo que o seu conteúdo tinha, obrigatoriamente, que ser do conhecimento da Autora, atento o determinado nos artigos 43º e 73º do DL nº220/2006 de 03.11 [para chegarmos a tal conclusão partimos dos factos provados com os nºs.24 e 29 e do teor dos normativos legais atrás referidos, ou seja, recorremos a uma presunção judicial – artigo 351º do CC], Autora que se encontrava, ainda, em licença parental – facto 24 – na data em que foi emitida a referida Declaração – 16.02.2018.

Essa Declaração, produzida pela Ré na vigência de um contrato de trabalho que foi considerado um contrato por tempo indeterminado, consubstancia um despedimento ilícito, atento o disposto no artigo 381º, al, c) do CT.

Na verdade, e tendo ocorrido a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado [nesta parte, como já referimos, a sentença transitou em julgado] considerámos que qualquer , oó pode corresponder a um despedimento ilícito ocorrido nessa mesma data.».

Por sua vez o voto de vencido anexo ao acórdão recorrido concluiu, em síntese, pela não ocorrência de despedimento da Autora por parte da Ré, porquanto, aquela não logrou fazer prova desse despedimento, «uma vez que, para além da emissão da Declaração de Situação de Desemprego nenhum outro facto se provou suscetível de consubstanciar o despedimento».

Vejamos!

É ponto assente que entre a Autora e a Ré foram celebrados, respetivamente, em 30 de abril de 2014 e em 10 de fevereiro de 2016 contratos de trabalho a termo certo com as características que (parcialmente) constam dos pontos **14** a **17** e **20** a **23** dos factos provados e que aqui de dão por reproduzidos, sendo que uma das formas de cessação desse tipo de contrato de trabalho, é a que ocorre por caducidade do mesmo no final do prazo nele estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar (art. 344º n.º 1 do CT).

No caso, porém e como já referimos, as partes contratantes haviam estipulado em qualquer dos referidos contratos uma cláusula 8ª em que se previa que «[o] presente contrato não fica sujeito a renovação, caducando automaticamente na data prevista para o seu termo, sem necessidade de qualquer comunicação entre as partes».

É verdade que, por decisão judicial proferida pelo Tribunal da 1ª instância em 17 de janeiro de 2019 e nessa parte transitada em julgado, se reconheceu que, a partir de 30 de abril de 2014, existiu entre ambas as partes um contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado, cuja cessação por caducidade apenas se poderia conjeturar face a uma demonstrada impossibilidade

superveniente, absoluta e definitiva de a trabalhadora, aqui Autora, prestar o seu trabalho ou de a empregadora, ora Ré, receber essa prestação de trabalho, ou, então, com a passagem da Autora a uma situação de reforma por velhice ou invalidez [art. 343º alíneas b) e c) do CT], situações que, contudo, não resultam minimamente da matéria de facto provada e nem sequer foram alegadas por qualquer das partes.

Ainda assim e tendo-se demonstrado que a Ré, em 16 de fevereiro de 2018, emitiu uma Declaração de Situação de Desemprego em relação à Autora, indicando como data da cessação do contrato de trabalho o dia 09 de fevereiro de 2018 e como motivo da emissão da mesma, a caducidade do contrato de trabalho a termo (v. matéria que consta do ponto **29** dos factos provados), a questão que se coloca e que agora importa dilucidar é a de saber se a emissão dessa Declaração pode, em si, traduzir uma clara ou inequívoca manifestação unilateral de vontade, por parte da Ré/Recorrente, de fazer cessar o contrato de trabalho que existira entre si e a Autora/Recorrida, para se poder concluir estar-se em face de um despedimento desta por parte daquela.

Estabelece o art. 341º n.º 1 alínea b) do CT que «[c]essando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:… b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, **que deva emitir mediante solicitação**» (realce nosso).

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 220/2006 de 03 de novembro de 2006, que estabelece, no âmbito do subsistema previdencial, o quadro legal da reparação da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, prevê no seu art. 1º n.º 2 que a reparação da situação de desemprego realiza-se (para além de outras que aqui não relevam) através de medidas passivas que, nos termos do seu art. 3º, são constituídas pela atribuição de subsídio de

desemprego ou pela atribuição de subsídio social de desemprego inicial ou subsequente ao subsídio de desemprego, sendo que no art. 43º n.º 1 do mesmo diploma, se estipula que «[e]m caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador as declarações previstas nos artigos 73.º e 74.º para instrução do requerimento das prestações no prazo de cinco dias úteis **a contar da data em que o trabalhador as solicite**, sem prejuízo da possibilidade de as declarações serem apresentadas online no sítio da Internet da segurança social, nos termos previstos no presente decreto-lei.» (realce nosso).

Estabelece, por seu turno, o artº 72º n.º 1 do mesmo diploma que «[a]atribuição das prestações de desemprego deve ser requerida no prazo de 90 dias consecutivos a contar da data do desemprego e ser precedida de inscrição para emprego no centro de emprego», enquanto o n.º 2 do mesmo preceito prevê que «[o] requerimento, de modelo próprio, é apresentado no centro de emprego da área da residência do beneficiário ou online no sítio da Internet da segurança social».

Verifica-se, por outro lado, que, sob a epígrafe «[e]lementos instrutórios do requerimento», se estipula no art. 73º n.º 1 ainda do mesmo diploma que «[o] requerimento das prestações de desemprego é instruído com informação do empregador comprovativa da situação de desemprego e da data a que se reporta a última remuneração», enquanto no n.º 2 se prevê que «[o] empregador pode, **mediante autorização do beneficiário**, apresentar online no sítio da Internet da segurança social a declaração com a informação prevista no número anterior, comprovativa da situação de desemprego, apresentando desde logo ao beneficiário o respectivo comprovativo da entrega» (realce nosso).

Finalmente e também com interesse, dispõe o art. 75º do referido Decreto-Lei que, «[e]m caso de impossibilidade ou de recusa por parte do empregador de entregar ao trabalhador as declarações referidas no n.º 1 do artigo 43.º, a sua emissão compete à Inspecção-Geral do Trabalho, que, **a requerimento do interessado** e na sequência de averiguações efectuadas junto do empregador, a deve elaborar no prazo máximo de 30 dias a partir do pedido» (realce nosso).

Decorre destes dispositivos legais que a declaração prevista no n.º 1 do art. 73º (única que aqui releva) e a que se faz referência no n.º 1 do art. 43º, ambos do mencionado diploma, destinada à instrução do requerimento das prestações de desemprego a formular junto da Segurança Social e que no aludido Decreto-Lei se mostram previstas, deve ser emitida pela entidade empregadora **a solicitação do trabalhador** ou apresentada online por aquela, **mediante a autorização deste**, no sítio da Internet da Segurança Social sendo, por sua vez, necessário que o trabalhador esteja previamente inscrito para emprego no Centro de Emprego.

A mencionada Declaração de Situação de Desemprego apenas se trata de documento que é exigido pelos serviços da Segurança Social e que é emitido pela entidade empregadora segundo modelo próprio unicamente destinado àqueles serviços, ou até mesmo pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) quando aquela o não faça por recusa ou por qualquer razão que a impossibilite, de forma a poder ser conferida ao trabalhador por conta de outrem que lha requeira, uma subvenção legalmente estabelecida quando em situação de desemprego involuntário. Nada mais do que isso!

A referida Declaração de Situação de Desemprego constitui, portanto, um documento particular (cfr. art. 363º n.º 2 do CC) que tem como destinatário a Segurança Social (terceiro) e não a parte que dele pretende beneficiar (no caso

a aqui Autora), documento que, quando não impugnado, designadamente no que concerne à respetiva letra e/ou assinatura, faz prova plena de que o seu autor (no caso a ora Ré) emitiu a declaração que dele figura (art. 376º n.º 1 do CC). Não faz, porém, prova plena da veracidade dos factos nela contidos.

Na verdade, como se refere no acórdão deste Supremo Tribunal de Justiça de 28 de maio de 2009 proferido no processo n.º 08B1843 e que seguiu de perto um outro acórdão do mesmo Tribunal, proferido em 07 de abril de 2005 no processo n.º 05B3318[4], «A força ou eficácia probatória plena atribuída pelo n° 1 do artigo 376° do C.Civil às declarações documentadas limita-se à materialidade, isto é, à existência dessas declarações, não abrangendo a exactidão das mesmas.

Ainda que um documento particular goze de força probatória plena, tal valor reporta-se tão só às declarações documentadas, ficando por demonstrar que tais declarações correspondiam à realidade dos respectivos factos materiais e, sobretudo, não se excluindo a possibilidade de o seu autor demonstrar a inveracidade daqueles factos por qualquer meio de prova».

Daqui decorre que a Declaração de Situação de Desemprego em causa, fazendo prova plena de que a Ré declarou (passe o pleonasmo) que o contrato de trabalho que existira entre si a Autora cessou no dia 09 de fevereiro de 2018 por motivo da caducidade do contrato de trabalho a termo, tendo como destinatário o Instituto da Segurança Social (um terceiro) não faz prova plena de que a Ré tenha **unilateralmente** procedido ou, sequer, pretendido proceder à cessação desse contrato de trabalho, invocando, para tal, a caducidade de contrato de trabalho a termo[5].

Aquela Declaração de Situação de Desemprego não constitui, pois, a afirmação

de uma vontade expressa e inequívoca dirigida pela Ré/empregadora à Autora/trabalhadora, comunicando-lhe que o contrato de trabalho que entre ambas existia cessava por caducidade.

Estamos, aliás, em crer que a emissão de uma tal Declaração por parte da Ré, seguramente na sequência de solicitação feita nesse sentido pela Autora tendo em vista a obtenção de subsídio de desemprego junto da Segurança Social – o que implicaria que a Autora, previamente, se inscrevesse no Centro de Emprego da sua área de residência – apenas decorreu da circunstância de ambas as partes terem celebrado em 10 de fevereiro de 2016 um contrato de trabalho que denominaram e, ao que se pode presumir, configuraram como "contrato de trabalho a termo certo", com fim previsto para o dia 09 de fevereiro de 2018, nele havendo estabelecido a já mencionada cláusula 8ª na qual estipularam que «[o] presente contrato não fica sujeito a renovação, caducando automaticamente na data prevista para o seu termo, sem necessidade de qualquer comunicação entre as partes».

A circunstância desse contrato de trabalho ter sido posteriormente, por via judicial e com trânsito em julgado, considerado como um contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado, não leva a que se deva entender a mera emissão de uma tal Declaração de Situação de Desemprego por parte da Ré, no mencionado contexto, como uma afirmação de vontade da parte desta em relação à Autora de cessação do referido contrato de trabalho, muito menos uma afirmação clara e inequívoca daquela nesse sentido e que a Autora assim a tivesse interpretado, sendo certo que competiria à Autora (art. 342º n.º 1 do CC) a demonstração de todo um circunstancialismo de facto que pudesse levar a concluir que a emissão de uma tal Declaração decorrera da assunção por parte da Ré da mencionada vontade de pôr fim ao contrato de trabalho que existira entre ambas as partes.

Deste modo e perante a matéria de facto provada, mormente a que fizemos anterior e específica referência, não se pode concluir pela ocorrência de uma situação de despedimento da Autora por parte da Ré e consequentemente pela ilicitude do mesmo, contrariamente ao que decidiu o Tribunal "a quo", razão pela qual se deve conceder revista, revogando-se o acórdão recorrido na parte impugnada e repristinando-se o que, quanto a essa matéria, se decidiu na sentença proferida pelo Tribunal da 1ª instância.

IV

Decisão

Nestes termos, acorda-se em conceder revista, revogando-se o acórdão recorrido na parte impugnada e repristinando-se o que, nessa parte, foi decidido pela sentença proferida pelo Tribunal da 1ª instância.

Custas da apelação subordinada e da revista a cargo da Autora/Recorrida.

*

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 15.º-A do Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (aditado pelo art. 3º do Decreto-Lei n.º 20/2020 de 01 de maio), consigna-se que o presente acórdão obteve voto de conformidade dos Exmos. Juízes Conselheiros Adjuntos, António Leones Dantas e Júlio Manuel Vieira Gomes, sendo assinado apenas pelo relator.

*

Fonte: https://jurisprudencia.csm.org.pt