TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
11199/20.0T8LSB.L1-4	25 de maio de 2022	Leopoldo Soares

DESCRITORES

Contrato de trabalho a termo > Motivo justificativo

SUMÁRIO

I– Tal como se refere em aresto do STJ , de 6 de Março de 2019, proferido no processo nº 10354/17.4T8SNT.L1.S1, Nº Convencional:4ª Secção, Relator Conselheiro Ribeiro Cardoso, acessível em www.dgsi.pt:

«I- Para além da natureza excecional do contrato de trabalho a termo resolutivo, o motivo justificativo tem que constar expressamente no contrato com a menção dos factos que o integram, e apenas estes podem ser atendidos para aferir da validade do termo e estabelecimento do nexo causal para a celebração daquele contrato por aquele concreto período de tempo.».

(Sumário elaborado pelo relator).

TEXTO INTEGRAL

N | | Texto Parcial: | S | | | | | Meio Processual: | APELAÇÃO | | Decisão: | ALTERADA A SENTENÇA | | | | | Sumário: | I– Tal como se refere em aresto do STJ , de 6 de Março de 2019, proferido no processo nº 10354/17.4T8SNT.L1.S1, Nº Convencional:4ª Secção, Relator Conselheiro Ribeiro Cardoso, acessível em www.dgsi.pt:

«I- Para além da natureza excecional do contrato de trabalho a termo resolutivo, o motivo justificativo tem que constar expressamente no contrato com a menção dos factos que o integram, e apenas estes podem ser atendidos para aferir da validade do termo e estabelecimento do nexo causal para a celebração daquele contrato por aquele concreto período de tempo.».

(Sumário elaborado pelo relator)

| | Decisão Texto Parcial: | Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

AAA, intentou acção, com processo comum, contra BBB
Pede que seja:
– declarada a nulidade da cláusula que fixa o prazo do contrato a termo e consequentemente se considere que era trabalhador efectivo;
– considerado que foi alvo de despedimento sem justa causa por em 1 de Maio de 2020 o seu contrato ter ultrapassado os 12 meses de vigência;
– declarada a nulidade do seu despedimento, por ilícito, por inexistir justa causa e processo disciplinar.
Também solicita que a Ré seja condenada:
– a reintegrá-lo no seu posto de trabalho, com todos os direitos e antiguidade , incluindo a progressão na carreira, se não vier a optar pela indemnização até à audiência de julgamento, bem como a pagar-lhe o montante 1.899,96 € de retribuições vencidas e as vincendas até ao trânsito em julgado desta acção.
– no pagamento de juros de mora à taxa legal.
Alega, em síntese, que em 2 de Maio de 2017, foi admitido ao serviço da Ré mediante a celebração de contrato de trabalho a termo certo, sucessivamente renovado.
Porém, o motivo justificativo indicado no contrato – acréscimo temporário de trabalho provocado por 11 novos destinos operados recentemente – não está suficientemente concretizado e não permite a relacionação entre o motivo e a duração que justifica a aposição do termo no contrato de trabalho, sendo certo que nunca esteve afecto a nenhum destino específico.
A cláusula que fixa o termo do contrato deve ser considerada nula, sendo reputado como trabalhador efectivo da Ré.
A comunicação de caducidade operada pela Ré, em 24-03-2020, consubstancia um despedimento ilícito que lhe confere direito a ser reintegrado.

Realizou-se audiência de partes.

A Ré contestou.

Fê-lo por excepção e por impugnação.

Invocou a aceitação pelo Autor da compensação pela caducidade e ainda que ao fazê-lo vindo depois questionar a licitude do termo e a cessação do contrato o Autor age em abuso de direito na modalidade de venire contra factum proprium.

Mais refere, em suma, que a contratação do Autor se inseriu num plano de recrutamento por

CONSELHO
REGIONAL DO
PORTO

força do crescimento previsto em 2017.
A partir de Junho de 2017, decidiu abrir 11 novas rotas, o que por si só gerou um aumento de contactos no seu … / … vários meses antes de os voos se iniciarem, o que efectivamente se verificou.

Contudo esse aumento não deixou de ter carácter temporário e transitório, uma vez que nem todas as novas rotas perduram.

O Autor não tem direito ao pagamento de qualquer crédito laboral decorrente de um despedimento ilícito, mas caso assim não se entenda, no que não concede, deve ser deduzido desse valor a quantia paga a título de compensação por caducidade, bem como as importâncias referidas nas alíneas a) e b) do nº 2º do artigo 390º do CT.

Pugna pela procedência da excepção peremptória ou, se assim não se entender, pela improcedência da acção com a sua absolvição dos pedidos.

O Autor respondeu.

Concluiu como na petição inicial.

O valor da causa foi fixado em € 5.587,96.

Em 22 de Fevereiro de 2021, foi proferido despacho saneador no qual se julgaram improcedentes as excepções peremptórias invocadas pela Ré, nomeadamente a " da aceitação pelo Autor da compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo" e a de "abuso de direito"(fls. 84/85).

Foi delimitado o objecto do litígio.

Dispensou-se a enunciação dos temas de prova.

Realizou-se julgamento, em duas sessões, que foi gravado.

Não se vislumbra que até ao seu termo o Autor tenha optado pela indemnização legal, sendo certo que na audiência realizada em 7 de Outubro de 2021 (vide fls. 103) , na tentativa de conciliação até se manifestou no sentido que naquela sede apenas estaria disposto a aceitar uma reintegração na Ré.

Em 29 de Dezembro de 2021, foi proferida sentença que logrou o seguinte dispositivo:

«Destarte, julga-se improcedente a presente acção e, em consequência ABSOLVE-SE a ré BBB., de todos os pedidos contra si deduzidos pelo autor AAA.
Custas a cargo do autor – cfr. artigo 527.º, n.os 1 e 2, do CPC (aplicável ex vi do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do CPT).
Registe e notifique. » - fim de transcrição.

As notificações da sentença foram expedidas em 3 de Janeiro de 2022, sendo que o MºPº também foi notificado nessa data.[1]

Em 31 de Janeiro de 2022, o Autor recorreu.

Concluiu que:
«
1–A Constituição da República Portuguesa garante a segurança no emprego (artigo 53º) e proíbe os despedimentos sem justa causa, pelo que é proibido a contratação de trabalhadores a termo certo como forma de ilidir a contratação de trabalhadores com contrato sem termo;
2–A Recorrida tinha contratados, no seu …, 235 trabalhadores, nos anos de 2017 e 2018, dos quais apenas 30% (71) tinham um contrato de trabalho sem termo;
3–A Recorrida de forma sistemática contratava os seus trabalhadores a termo para poder fazer cessar os contratos trabalhadores sem ter que motivar os despedimentos e sem instaurar procedimentos disciplinares, em violação do artigo 53ª da Constituição da República Portuguesa e do nº 2, do artigo 1º da Diretiva 70/1999, do EC, de 28 de Junho de 1999;
4–A cessação do contrato de trabalho configura um despedimento sem justa causa, como reconheceu a Recorrida na carta de cessação do contrato de trabalho quando fundamenta o fim do contrato, citamos "lamentando a situação, porque a sua contratação fazia parte do nosso plano de crescimento, bruscamente interrompido pela evolução do COVID 19 e seu impacto económico com particular incidência no sector da aviação civil".
5–Os artigos 140º, nº 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, 12 de Fevereiro impõem que a contratação de trabalhadores a termo certo tenha que ser "objetivamente definida pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades", o que não aconteceu no contrato celebrado no dia 02 de Maio de 2017 entre Recorrente e Recorrida.
6–Para se estabelecer a relação da justificação invocada e o termo estipulado, para a duração do contrato de trabalho a termo certo, artigo do nº 3, do artigo 141º, tinha a Recorrida que fazer prova de que o lançamento de novos 11 destinos tinha a duração de 12 meses.
7–A cláusula que fixa o termo de 12 meses, bem como as duas renovações por iguais períodos, é nula por não haver uma relação direta, concreta, entre os factos justificativos e duração do contrato de 36 meses.
8–Não há relação direta porque a Recorrida no dia 11 de Abril de 2018 fez cessar o contrato de

trabalho e no dia 30 de abril de 2018 volta, designando-o de 1ª renovação, a celebrar novo contrato de trabalho com o mesmo fundamento do alegado em 2017.
9–A Recorrida ao recorrer de forma prolongada à contração a termo certo, antes e depois, da admissão do Recorrente, bem como a empresas externas para prestar o mesmo serviço, viola o artigo 53º da Constituição da República Portuguesa que garante a segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa.
10–A violação dos artigos 140, nº2 º e 141º, nº 3, pela Recorrida, tem como consequência a nulidade da clausula que fixa o termo do contrato e o Recorrente ser considerado efetivo, ora tendo cessado o contrato de trabalho sem prévio procedimento disciplinar o despedimento é ilícito.
11–Sendo nulo o despedimento do Recorrente, por ser ilícito, terá que ser reintegrado na Recorrida com todos os direitos, incluindo a antiguidade. » - fim de transcrição.
Solicita que se profira acórdão que substitua a sentença recorrida e condene em conformidade com o pedido fazendo correcta interpretação do direito.

Em 7 de Março de 2022, a Ré contra alegou.

Concluiu que:
« (…)

O Exmo. Procurador-Geral Adjunto lavrou o seguinte parecer:
(…)

Mostram-se colhidos os vistos.

Nada obsta ao conhecimento.

***

Eis a matéria de facto dada como assente:

1.–O autor AAA foi contratado pela ré BBB, no dia 02-05-2017, mediante a celebração do acordo escrito denominado "contrato de trabalho a termo certo" cuja cópia faz fls. 7v. a 9v. dos autos e cujo teor aqui se dá por reproduzido [artigo 1.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].
2.–O referido contrato foi objeto de renovação escrita, cuja cópia faz fls. 10 dos autos e cujo teor aqui se dá por reproduzido, outorgada em 30-04-2018, por doze meses, para produzir efeitos de 02-05-2018 a 01-05-2019, vindo a renovar-se automaticamente, findo tal prazo, por mais doze meses [artigos 2.º da PETIÇÃO INICIAL e 11.º da CONTESTAÇÃO].

3.–Autor e ré outorgaram o acordo escrito denominado "acordo de formação profissional", cuja cópia faz fls. 11 e 11v. dos autos, ao abrigo do qual o autor frequentou o respectivo curso e acções de formação profissional programadas, no período de 3 a 27 de Abril de 2017 [artigos 4.º e 9.º da PETIÇÃO INICIAL e 13.º da CONTESTAÇÃO].

4.–O autor prestava o seu trabalho em regime de horário completo com a duração de 07h30 diárias e 37h30 semanais, em regime de trabalho por turnos H24, de acordo com o horário fixado pela ré [artigos 5.º e 6.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

5.–Nos termos da cláusula 5.ª, alínea e), do contrato, o autor tinha direito a 26 dias úteis de férias anualmente [artigo 7.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

6.–De acordo com o estipulado na cláusula 7.ª do contrato, o local de trabalho do autor era localizado no aeroporto de Lisboa [artigo 8.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

7.–Como contrapartida do trabalho prestado o autor recebia, em 2020, a retribuição base mensal de € 922,00, a remuneração adicional de € 72,00, subsídio de turno no valor de € 200,00, anuidades terra 2018, no valor de € 17,00, anuidades terra 2019, no valor de € 19,00, anuidades terra 2020, e subsídio de alimentação no valor de € 7,63 por cada dia de trabalho prestado, a que acrescia ainda a retribuição pelo trabalho nocturno quando o realizasse [artigos 10.º da PETIÇÃO INICIAL e 16.º e 17.º da CONTESTAÇÃO].

8.–O autor executava as seguintes funções [artigo 11.º da PETIÇÃO INICIAL]:

-Recebia e fazia chamadas dos clientes para resolver os problemas que resultassem das viagens contratadas;

-Tratava de cancelamentos ou remarcação de viagens por atrasos nos voos programados;

-Processava para pagamento os reembolsos das viagens não efetuadas ou canceladas;

-Prestava apoio às agências de viagens ou balcões.

-Procedia a vendas dos produtos BBB.

9.–Consta da cláusula 2.ª, n.º 2, do "contrato de trabalho a termo certo" celebrado entre as partes, cuja cópia faz fls. 7v. a 9v. dos autos, que «O Trabalhador(a) é admitido nos termos da alínea f) do n.º 2 do art.º 140 do Código do Trabalho, decorrendo a aposição de um termo ao presente contrato de trabalho, de um acréscimo temporário de atividade na Central de Reservas, motivado, nomeadamente, pela necessidade transitória de realizar atendimento telefónico e eletrónico, centralizado por ora na Sede, aos clientes/passageiros da TAP que se deslocam de e para os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa e enquanto não seja implementado atendimento nos respetivos locais» [artigos 12.º, 13.º e 14.º da PETIÇÃO INICIAL– assente por acordo das partes].

10.–Consta da cláusula 1.ª, n.º 2, da "1.ª Renovação do contrato de trabalho a termo certo" outorgada pelas partes em 30-04-2018, cuja cópia faz fls. 10 dos autos, que «Justifica-se a presente renovação pela subsistência dos fundamentos invocados no contrato que ora se renova, na parte que diz respeito ao acréscimo temporário de atividade na Área da …,

motivado, nomeadamente, pela necessidade transitória de realizar atendimento telefónico e eletrónico, centralizado por ora na Sede, aos clientes/passageiros da TAP que se deslocam de e para os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa e enquanto não seja implementado atendimento nos respetivos locais» [artigo 16.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

11.–O autor, no trabalho que prestava à ré, nunca esteve afeto a nenhum destino específico, tendo trabalhado para todos os destinos operados pela ré [artigo 18.º da PETIÇÃO INICIAL].

12.–A ré já tinha ao seu serviço, na data da celebração do contrato de trabalho a termo com o autor, outros trabalhadores com contratos a termo [artigo 19.º da PETIÇÃO INICIAL].

13.–Em 2018 e 2019 a ré admitiu ainda para o centro de atendimento do aeroporto de Lisboa, mediante contratos a termo, os trabalhadores ……, para fazer face ao acréscimo de actividade decorrente da passagem da central telefónica para a implementação de uma nova plataforma multicanal, com capacidade para o atendimento automático dos passageiros do universo BBB, e integração na mesma de uma outra plataforma digital destinada à gestão de contactos e reclamações [artigos 19.º da PETIÇÃO INICIAL e 56.º da CONTESTAÇÃO].

14.– Antes da renovação escrita supra referida em 2, a ré havia enviado ao autor a carta datada de 11-04-2018, cuja cópia faz fls. 10v. dos autos, comunicando-lhe a caducidade do contrato de trabalho a termo certo [artigos 3.º e 23.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

15.–Em 24-03-2020 a ré enviou ao autor a carta cuja cópia faz fls. 13 dos autos, e cujo teor aqui se dá por reproduzido, comunicando-lhe que «…o contrato individual de trabalho a termo certo, outorgado no passado dia 02 de maio de 2019, caducará no próximo dia 01 de maio de 2020, data a partir da qual se extingue o presente vínculo laboral» [artigo 26.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

16.–A ré lançou um plano de recrutamento por força do crescimento previsto para 2017, devido à abertura de novas rotas e consequente aumento de passageiros e contactos com o Contact Center [artigo 20.º da CONTESTAÇÃO].

17.–O acréscimo da actividade do … prende-se com o facto de a ré ter decidido, a partir de Junho de 2017, abrir 11 novas rotas: Toronto, Las Palmas, Alicante, Estugarda, Bucareste, Budapeste, Abidjan, Lomé, London City, Acra e Fez [artigo 22.º da CONTESTAÇÃO].

18.–Que acresceram a outros destinos que tinham passado a ser recentemente operados, como Boston, Nova Iorque, JFK, Vigo ou Bissau, no 2.º semestre de 2016, e que estavam na sua fase inicial de lançamento [artigo 23.º da CONTESTAÇÃO].

19.–A ré comunica ao mercado a intenção lançar novas rotas com alguma antecedência, de modo a poder começar a recolher reservas antes de os voos se iniciarem [artigo 24.º da CONTESTAÇÃO].

20.–O lançamento de novas rotas gera automaticamente um acréscimo de atendimento telefónico e electrónico na …, tendo em conta que sempre que se abrem novos destinos há um acréscimo significativo de procura de informação, o que, mesmo não se traduzindo muitas vezes em vendas efectivas, implica um significativo aumento de actividade para dar resposta a

estes acréscimos [artigos 25.º e 26.º da CONTESTAÇÃO].

21.–No caso concreto, esses contactos eram centralizados na sede da ré em Lisboa, uma vez que não possuía serviços para tal nos locais de destino de algumas das novas rotas [artigo 27.º da CONTESTAÇÃO].

22.–Aquando do contacto telefónico, ou por outro meio electrónico, não é possível "adivinhar" se ele respeita a uma informação sobre uma nova rota ou sobre outra ou outras já existentes [artigo 29.º da CONTESTAÇÃO].

23.–Entre 2016 e 2019 registou-se sempre um aumento de chamadas recebidas, tendência que foi mais acentuada entre 2016 e 2018, com um aumento de cerca de 20% a 30% de chamadas a mais por ano [artigos 30, 31.º e 32.º da CONTESTAÇÃO].

24.–O lançamento de novas rotas pela ré, como por qualquer companhia aérea comercial, tem por base estudos de mercado e inicia-se sempre com períodos de experiência, uma vez que as expectativas podem não se concretizar, e muitas vezes não se concretizam, dependendo sempre do grau de adesão dos passageiros e de factores externos que a ré não domina, v.g., acontecimentos políticos, novas companhias a voar para aquele destino, ou até acontecimentos mais ou menos fortuitos que afectam a actividade de forma decisiva em períodos mais ou menos longos (v.g o 11 de Setembro de 2001 ou acontecimentos climatéricos inesperados) ou de forma drástica e total como a que se verifica com a pandemia actual [artigo 33.º da CONTESTAÇÃO].

25.–A ré sabe, por experiências anteriores e por análises de mercado, que no universo de rotas em cada momento iniciadas, umas perduram, mas outras não, sendo estas em número bastante significativo [artigo 38.º da CONTESTAÇÃO].

26.–A ré recorre há mais de 12 anos à … (antes …) e …, em regime de outsourcing, para a prestação de serviços em várias áreas, designadamente para dar resposta a exigências específicas ou em contextos especiais [artigos 59.º e 60.º da CONTESTAÇÃO].

27.–A partir de Março de 2020, a ré viu a sua actividade praticamente reduzida a zero, sem necessidade de contratações, sem prejuízo da conclusão de processos anteriores ou situações muito específicas [artigo 62.º da CONTESTAÇÃO].

28.–A situação de Pandemia vivida desde Março de 2020, que perdura, teve um impacto e reflexo directo e automático nos contactos telefónicos e electrónicos com os serviços de … da ré [artigo 63.º da CONTESTAÇÃO].

29.–Aquando da cessação do contrato, a ré liquidou ao autor a quantia de € 1.891,80 a título de compensação pela caducidade do contrato e os demais créditos laborais melhor discriminados no recibo de vencimento cuja cópia faz fls. 47 dos autos, no valor global ilíquido de € 6.285,16 [artigos 2.º e 75.º da CONTESTAÇÃO – assente por acordo das partes].

***

A título de FACTOS NÃO PROVADOS consignou-se:

«

Com pertinência, não se provaram os seguintes factos:

Artigo 18.º da PETIÇÃO INICIAL [quanto ao facto de todos os destinos já estarem a operar no momento da contratação do autor].

Artigo 19.º da PETIÇÃO INICIAL [para além do dado como provado em 12 e 13].

Artigo 20.º da PETIÇÃO INICIAL [para além do dado como provado em 26].

Artigo 21.º da PETIÇÃO INICIAL [quanto à circunstância de RG e TS serem novos trabalhadores contratados a termo recentemente].

****

A circunstância de a demais matéria constante dos articulados não ter sido elencada supra resulta de o Tribunal a ter considerado não pertinente para a decisão da causa – atentas as regras de repartição do ónus da prova – e/ou matéria de direito ou conclusiva.» - fim de transcrição.

****

Por sua vez, a convicção do Tribunal logrou o seguinte teor:

«(...)

****

É sabido que o objecto do recurso apresenta-se delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 635º e 639º ambos do Novo CPC [2] ex vi do artigo 87º do CPT /2010 aplicável)[3].

Mostra-se interposto um recurso pelo Autor no qual se suscita uma questão fulcral.

Esta consiste em saber se, ao invés do dirimido na sentença recorrida, deve considerar-se que o contrato a termo celebrado entre os litigantes, [bem como a subsequente renovação] se deve reputar convertido em contrato sem termo com as inerentes consequências em sede do invocado despedimento ilícito atentos os moldes em que cessou a relação laboral em apreço.

Sobre o assunto a sentença recorrida discreteou nos seguintes moldes na parte que para aqui mais releva:

« (....)

Para tal, são as seguintes as questões a resolver:

i)-a validade – ou não – do termo aposto no contrato de trabalho celebrado em 02-05-2017 e na

respectiva renovação de 30-04-2018;
ii)-saber quais os efeitos da declaração de cessação do contrato de 11-04-2018;
iii)-saber se a comunicação da ré, datada de 24-03-2020 consubstancia uma comunicação válida da caducidade do contrato ou um despedimento ilícito.
Do contrato celebrado entre as partes
Está assente – as partes não o questionam – que entre autor e ré foi celebrado, em 02 de Maio de 2017, um contrato de trabalho, que é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas (cfr. artigos 1.º da LCT, 10.º do CT/2003 e, actualmente, 11.º do Código do Trabalho e 1152.º do Código Civil).
Ao aludido contrato foi aposto um termo certo, cuja validade o autor questiona.

****

Da validade do termo
Conforme decorre do disposto no artigo 140.º, n.º 1, do Código do Trabalho [CT], «O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade».

Dispõe o n.º 2 do citado preceito que considera-se nomeadamente necessidade temporária da empresa:
–Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar [alínea a)];
–Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento [alínea b)];
–Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição [alínea c)];
–Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado [alínea d)]
–Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima [alínea e)];
–Acréscimo excepcional de actividade da empresa [alínea f)];
–Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro [alínea g)]; e
–Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os

respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento [alínea h)].

Por outro lado, e conforme decorre do disposto no n.º 3 do artigo 141.º do CT, a indicação do motivo justificativo do termo [obrigatória nos termos da alínea e) do n.º 1 do citado preceito] «deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado» [sublinhado nosso], sendo igualmente certo que «cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração do contrato de trabalho a termo» (cfr. n.º 5 do artigo 140.º do CT).

No caso vertente, o autor invoca essencialmente a insuficiência da indicação do motivo justificativo, alegando a falta de nexo de causalidade entre o motivo justificativo e o termo estipulado (cfr. artigos 14.º, 16.º e 17.º da PI), acabando, no entanto, por invocar igualmente a falsidade ou não verificação do motivo justificativo, na medida em que alega nomeadamente que sempre trabalhou para todos os destinos operados pela ré e todos os destinos já estavam a operar no momento da contratação do autor (cfr. artigo 18.º da PI).

Ainda que assim não fosse, nem por isso estaria vedado ao tribunal o conhecimento de ambas as questões na apreciação da validade do termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre as partes. Tal como se refere no acórdão de 04-05-2016 do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA (processo n.º 1992/15.0T8FNC.L1-4; disponível em www.dgsi.pt), «Importa frisar o óbvio e que é o da natureza imperativa de grande parte do regime legal que regula os contratos de trabalho a termo (a doutrina e jurisprudência têm feito uma interpretação assaz restritiva do incompreensível artigo 139.º do C.T./2009, que, por outro lado, não conhece expressão prática em sede da regulamentação coletiva, designadamente, naquela aplicável à relação laboral das partes), por arrimo ao texto constitucional e à legislação comunitária, que buscam a proteção e defesa de interesses não apenas particulares ou privados mas também de cariz público ou coletivo, que se prendem com a segurança no emprego, com uma equitativa e sã concorrência e a transparência e verdade nesta área tão sensível do comércio jurídico» [sublinhado nosso].

«Não convirá esquecer, por outro lado, a sanção jurídica que o legislador imputa a cenários como o analisado – a nulidade da dita cláusula e a conversão automática do negócio jurídico –, sendo tal invalidade absoluta (artigo 286.º do C.C.) e, como exceção perentória que configura, prevista igualmente no artigo 579.º do NCPC, de conhecimento oficioso» [sublinhados nossos].

Assim, continuando ainda a citar o mencionado aresto, «…tendo os referidos motivos de obrigatoriamente constar (e de forma suficientemente circunstanciada – artigo 147.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho) do documento onde se acha vertido o contrato de trabalho

a termo, qualificando-se a sua inserção nele como uma formalidade "ad substantiam", cuja falta ou insuficiência implicam a nulidade do termo aposto, pois não podem ser supridas por outro meio, que não seja a da sua efetiva existência formal (Pires de Lima e Antunes Varela, obra e local citados, afirmam que o "negócio é nulo, salvo se constar de documento de força probatória superior", hipótese essa de muito difícil, senão mesmo nula, verificação no quadro do direito laboral), tal implica que, no âmbito de uma ação judicial e face ao que estatuem os artigos 141.º, número 1 e 147.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho e 364.º, número 1, 371.º, 372.º, 374.º, 376.º, 393.º, 394.º, 351.º, 388.º e 390.º do Código Civil, o empregador não possa vir demonstrar os motivos que o levaram a contratar a prazo aquele trabalhador, de maneira a sanar a sua falta e a obstar à nulidade daquele termo» [sublinhados nossos].

Vejamos, pois, o caso dos autos.

No caso vertente, é o seguinte o teor da cláusula [2.ª, n.º 2] da qual consta a indicação do motivo justificativo do termo:

«O Trabalhador(a) é admitido nos termos da alínea f) do n.º 2 do art.º 140 do Código do Trabalho, decorrendo a aposição de um termo ao presente contrato de trabalho, de um acréscimo temporário de atividade na …, motivado, nomeadamente, pela necessidade transitória de realizar atendimento telefónico e eletrónico, centralizado por ora na Sede, aos clientes/passageiros da BBB que se deslocam de e para os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa e enquanto não seja implementado atendimento nos respetivos locais».

No que respeita à questão da suficiência da indicação do motivo, e continuando a parafrasear o mencionado acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA de 04-05-2016, se o motivo justificativo indicado no contrato «…não pode ser tão vago e indefinido que impeça o trabalhador e, depois, a ACT e o tribunal de trabalho, de compreender e fiscalizar, devida e efetivamente, as razões em que se radica a necessidade de firmar um tal contrato», tal não significa que «…o empregador se encontre obrigado a escrever e a descrever o motivo explicativo com o máximo de detalhe ou pormenor que, materialmente, lhe for possível», bastando «fazê-lo de maneira a que se ache suficientemente definida e percetível a situação de facto real e concreta que reclama a celebração do contrato de trabalho a termo certo em questão, possibilitando, dessa forma, a um qualquer declaratário colocado na mesma posição do trabalhador, a exata e objetiva compreensão do motivo invocado pela entidade patronal».

De acordo com a jurisprudência acima enunciada, afigura-se-nos que é percetível a situação de facto real e concreta que reclama a celebração do contrato de trabalho a termo certo em questão: o acréscimo temporário de atividade na …, motivado, nomeadamente, pela necessidade transitória de realizar atendimento telefónico e eletrónico, centralizado por ora na

Sede, aos clientes/passageiros da BBB que se deslocam de e para os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa.

Assim, o motivo indicado é compreensível.

Por outro lado, a ré logrou provar (como lhe competia – cfr. artigo 140.º, n.º 5, do CT) que tais factos correspondem à realidade, uma vez que:
- a ré lançou um plano de recrutamento por força do crescimento previsto para 2017, devido à abertura de novas rotas e consequente aumento de passageiros e contactos com o …;
- o acréscimo da actividade do … prende-se com o facto de a ré ter decidido, a partir de Junho de 2017, abrir 11 novas rotas: Toronto, Las Palmas, Alicante, Estugarda, Bucareste, Budapeste, Abidjan, Lomé, London City, Acra e Fez;
- que acresceram a outros destinos que tinham passado a ser recentemente operados, como Boston, Nova Iorque, JFK, Vigo ou Bissau, no 2.º semestre de 2016, e que estavam na sua fase inicial de lançamento;
- a ré comunica ao mercado a intenção lançar novas rotas com alguma antecedência, de modo a poder começar a recolher reservas antes de os voos se iniciarem;
- o lançamento de novas rotas gera automaticamente um acréscimo de atendimento telefónico e electrónico na …, tendo em conta que sempre que se abrem novos destinos há um acréscimo significativo de procura de informação, o que, mesmo não se traduzindo muitas vezes em vendas efectivas, implica um significativo aumento de actividade para dar resposta a estes acréscimos;
- no caso concreto, esses contactos eram centralizados na sede da ré em Lisboa, uma vez que não possuía serviços para tal nos locais de destino de algumas das novas rotas;
- aquando do contacto telefónico, ou por outro meio electrónico, não é possível "adivinhar" se ele respeita a uma informação sobre uma nova rota ou sobre outra ou outras já existentes;
- entre 2016 e 2019 registou-se sempre um aumento de chamadas recebidas, tendência que foi mais acentuada entre 2016 e 2018, com um aumento de cerca de 20% a 30% de chamadas a mais por ano;
- o lançamento de novas rotas pela ré, como por qualquer companhia aérea comercial, tem por base estudos de mercado e inicia-se sempre com períodos de experiência, uma vez que as expectativas podem não se concretizar, e muitas vezes não se concretizam, dependendo sempre do grau de adesão dos passageiros e de factores externos que a ré não domina, v.g., acontecimentos políticos, novas companhias a voar para aquele destino, ou até acontecimentos mais ou menos fortuitos que afectam a actividade de forma decisiva em períodos mais ou menos longos (v.g o 11 de Setembro de 2001 ou acontecimentos climatéricos inesperados) ou de forma drástica e total como a que se verifica com a pandemia actual;
- a ré sabe, por experiências anteriores e por análises de mercado, que no universo de rotas em cada momento iniciadas, umas perduram, mas outras não, sendo estas em número bastante

significativo.

De igual modo, ante a factualidade supra dada como provada afigura-se-nos, salvo melhor apreciação, que tal motivo se mostra suficiente no que respeita à exigência do estabelecimento da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (cfr. n.º 3 do artigo 141.º do CT). Como se refere no acórdão de 28-03-2019 do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA [processo n.º 3471/17.2T8STR.E1; disponível em www.dgsi.pt], «ao impor a necessidade de relacionar a justificação invocada e o termo estipulado, a lei pretende que o nexo causal entre o motivo invocado e a duração do contrato resulte da apreciação formal da cláusula contratual de motivação do termo, não bastando, pois, a mera descrição da justificação e a indicação do prazo».

Com efeito, «…a cláusula de motivação do termo tem por função permitir a verificação externa – por parte do trabalhador, dos serviços de inspecção do trabalho e do próprio Tribunal – da conformidade da situação concreta com as tipologias legais e a realidade e a adequação da própria justificação invocada face à duração estipulada para o contrato. Deste modo, a entidade patronal não pode suprir insuficiências na motivação do termo, com recurso a outros factos, não transcritos no contrato mas que pretenda trazer a juízo – a verificação externa da conformidade legal do termo aposto, faz-se através da análise dos fundamentos de facto constantes do próprio texto do contrato, sendo irrelevantes outros motivos determinantes da vontade dos contraentes, se a mesma não estiver expressa no texto contratual. Neste sentido, cfr. os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 18.06.2008 (Proc. 08S936), de 28.04.2010 (Proc. 182/07.0TTMAI.S1), de 09.06.2010 (Proc. 1389/07.6TTPRT.S1), de 02.12.2013 (Proc. 273/12.6T4AVR.C1.S1) e de 17.03.2016 (Proc. 2695/13.6TTLSB.L1.S1), todos disponíveis em www.dgsi.pt».

No caso vertente, afigura-se-nos que tal nexo causal transparece do texto do contrato de trabalho, na medida em que se refere que os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa implicam o aludido acréscimo temporário de atividade na Central de Reservas e que este é motivado pela necessidade de realizar atendimento telefónico e eletrónico centralizado na sede da ré.

Também o carácter temporário decorre do texto do contrato, na medida em que se refere que tal necessidade de realizar atendimento centralizado na Sede da ré é transitória e temporária, enquanto não seja implementado atendimento nos respetivos locais.

Em suma, demonstrou-se que foram abertas 11 novas rotas em 2017 e que tal conduziu a um acréscimo de atividade do …; que sempre que há abertura de novas rotas tal importa um acréscimo de atividade temporário, que não sabe se irá manter-se, pois está dependente do

sucesso da rota; que é temporário na medida em que tal actividade diminui após a abertura dos balcões de atendimento local nos novos destinos e à medida em que estes se vão tornando mais autónomos para resolver as questões sem necessidade de contactar a sede.

Por outro lado, a ré não tem possibilidade de "filtrar" as chamadas recebidas de acordo com destinos específicos, uma vez que o … se destina a todos os clientes da BBB (seja para as rotas já existentes, seja para as rotas recém criadas, seja para as rotas ainda apenas anunciadas ao mercado). Nessa medida, não se afigura que a ré estivesse obrigada a fazer constar do contrato a identificação concreta das 11 novas rotas (posto que a mesma efectivamente abriu essas rotas).

Por tudo o exposto, afigura-se-nos que a ré logrou demonstrar a validade do termo aposto no contrato em apreço nos autos, bem como na respectiva 1.ª renovação (escrita), sendo certo que tais circunstâncias se verificavam ainda aquando da sua renovação (automática) em 2019.

Cumpre referir que, em nosso entender e salvo melhor apreciação, o exposto não se mostra prejudicado pela circunstância de a ré ter enviado ao autor a carta datada de 11-04-2018, cuja cópia faz fls. 10v. dos autos, comunicando-lhe a caducidade do contrato de trabalho a termo certo.

Com efeito, após o envio da referida missiva, ambas as partes acordaram por escrito, em 30-04-2018, na renovação contrato de trabalho em apreço, por mais doze meses, através do acordo cuja cópia faz fls. 10 dos autos.

Ora, conforme se refere no acórdão de 23-11-2011 do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (processo n.º 99/06.6TTFAR.S1; disponível em www.dgsi.pt), a revogação da comunicação da não renovação do contrato de trabalho a termo por parte da entidade empregadora será válida desde que:
- obedeça à forma escrita, por as razões da exigência especial da forma escrita lhe serem aplicáveis (cfr. artigo 221.º, n.º 2 do CC).
- chegue ao conhecimento do trabalhador antes ou ao mesmo tempo que a declaração da caducidade (como sucede com a revogação da aceitação ou da rejeição da proposta contratual); ou, não sendo esse o caso,
- o trabalhador dê o seu acordo à revogação da caducidade.

Ora, o referido acordo escrito outorgado pelas partes em 30-04-2018, denominado "contrato de trabalho a termo certo (1.ª Renovação)", de cuja cláusula 1.ª, n.º 1, consta «A BBB e o Trabalhador acordam na 1.ª Renovação, pelo prazo de 12 (doze) meses, do Contrato a Termo Certo, iniciado em 2 de maio de 2017, produzindo-se os respetivos efeitos de 2 de maio de

2018 a 1 de maio de 2019», não só consubstancia uma revogação da comunicação de caducidade por parte da ré como, por outro lado, importa a aceitação, por parte do autor, dessa mesma revogação.
Consequentemente, o contrato manteve-se em vigor, tendo-se renovado de acordo com a vontade expressa das partes.
*****

Alega finalmente o autor que a cessação do contrato do autor é ilícita por a ré ter recorrido ao regime de suspensão do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 3, do artigo 25.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13/03, alterado pelo DL 20/2020, de 01/05, Portaria n.º 71-A/2020, 15/03, e nos artigos 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03 (Lay off), para garantir a manutenção do nível de emprego.

Vejamos.

Nos termos do disposto no artigo 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, «Em situação de crise empresarial, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho».

Tal preceito remete para a aplicação, entre outros, do artigo 303.º, n.º 1, do CT, nos termos do qual se dispõe que «Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve:
[…]
Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão».

Ora, o referido preceito [apenas] impede a entidade empregadora de proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão, o que não se apurou ter sucedido no caso vertente.

Em todo o caso, posteriormente o artigo 25.º-C, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13/03, veio estipular que «Para efeitos de incumprimento e restituição do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, não é aplicável a alínea e) do n.º 1 do artigo 303.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, na parte referente às renovações de contratos».
****

Por outro lado, também não tem aplicação ao caso vertente o disposto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, que estipula que «Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas no presente decreto-lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho», uma vez que in casu a ré fez cessar o contrato por caducidade, o que não está proibido pela referida norma.
****

Não se vislumbra, por tudo o exposto, que algum vício possa ser assacado à cessação do contrato em apreço nos autos, ocorrida nos termos do artigo 344.º do CT.

Com efeito, o contrato renovou-se automaticamente no dia 02 de Maio de 2019, dia seguinte ao final do termo da primeira renovação automática (que produziu efeitos de 02-05-2018 a 01-05-2019), pelo que a ré o fez cessar validamente com referência ao dia 01-05-2020.

Consequentemente, assentando as pretensões do autor na invalidade do termo aposto no contrato e na correspectiva ilicitude da sua cessação, necessário se torna concluir pela improcedência da presente acção, com a absolvição da ré dos pedidos. » - fim de transcrição.

Ora, com respeito por opinião distinta, a sentença não é de confirmar.

É que embora resulte da matéria provada (vide factos 9 e 10) que o motivo invocado para a contratação a termo assim como para a renovação do acordo consta do contrato e também da renovação , podendo até reputar-se perceptível quer por parte do trabalhador quer de terceiro a verdade é que a matéria apurada não nos .permite estabelecer o competente nexo entre o motivo invocado e o prazo estabelecido.

Na realidade, não se nos afigura exigível que os onze destinos novos ali tivessem de ser expressamente discriminados, o que não se confunde com a respectiva existência.

Por sua vez, a veracidade do motivo invocado, a nosso ver, mostra-se apurada na matéria assente em 17 a que acrescem os destinos pré existentes referidos em 18.

Nesse particular nem se esgrima com o facto apurado em 11, ou seja que o autor, no trabalho que prestava à ré, nunca esteve afecto a nenhum destino específico, tendo trabalhado para todos os destinos operados pela ré .

Diga-se o mesmo em relação ao facto nº 12 [A ré já tinha ao seu serviço, na data da celebração do contrato de trabalho a termo com o autor, outros trabalhadores com contratos a termo].

Na realidade, por motivos perfeitamente alcançáveis e compreensíveis, atentas as funções que o Autor desempenhava (vide facto 8), o seu atendimento de clientes não tinha que (nem podia) reportar-se exclusivamente a clientes interessados nos onze destinos novos , o que , aliás, se mostra acolhido e suficientemente explicitado na verosímil matéria de facto consignada em 19, 20,21 , 22 , 23, 24 e 25 .

Porém, não se mostra devidamente estabelecido o devido nexo entre o lançamento dos 11 destinos novos e a duração contratual de 12 meses , o mesmo sucedendo em relação às renovações.

Ora , tal como se referiu em aresto desta Relação proferido no âmbito do processo nº 10317/20.2T8LSB.L1, por este mesmo Colectivo, « …s recentemente em aresto, de 16 de Junho de 2016, proferido no âmbito do processo nº 968/12.4TTLSB.L1.S1, Nº Convencional: 4ª. Secção, Relator Conselheiro Ribeiro Cardoso, acessível em www.dgsi.pt
[
Que obteve o seguinte sumário:
«
1–Para além da natureza excecional do contrato de trabalho a termo resolutivo, o motivo justificativo tem que constar expressamente do contrato com a menção dos factos que o integram, os quais têm que ser verdadeiros e apenas eles podem ser atendidos para aferir da validade do termo e da efemeridade da situação.
2–Impende sobre a entidade patronal a prova dos factos integradores do motivo justificativo da celebração do contrato a termo e respetiva transitoriedade, incluindo a necessidade do concreto prazo acordado.
3–A evolução salarial dos tripulantes de cabina ocorre em função dos períodos de permanência, exceto se existirem sanções disciplinares, se penderem processos disciplinares ou existirem motivos justificativos em contrário, relacionados com exercício ou conduta profissional, desde que expressos e fundamentados por escrito.
4–Constituindo as situações referidas no nº 3 exceções à regra geral da progressão salarial automática, compete à empregadora alegar e provar a respetiva verificação.» - fim de transcrição.], o STJ formulou o seguinte raciocínio:
«(….)
Cláusula 2ª
(Prazo e justificação)
1.–O presente contrato é celebrado pelo prazo de um (1) ano, com início a 15 de Maio de 2008 e termo a 14 de Maio de 2009, podendo ser renovado, por períodos iguais ou diferentes, nos

termos legais.
2.–O trabalhador é admitido nos termos da alínea f), do n.º 2, do artigo 129º do Código de Trabalho, justificando-se a aposição de um termo ao presente contrato de trabalho pela necessidade temporária de reforço de quadro de pessoal da frota "…" resultante da transferência de tripulantes desta frota para a operação de longo curso (frota "…"), e posterior reajustamento da operação BBB e respectivo quadro de pessoal navegante, nomeadamente, após a entrada ao serviço de aviões de maior capacidade, os Airbus 330".

Nos termos do próprio contrato, foi este celebrado ao abrigo da transcrita alínea f) do art. 129º do CT/2003, ou seja, por se estar perante uma situação de "acréscimo excepcional de actividade da empresa", consistente na necessidade temporária de reforço de quadro de pessoal da frota "…" resultante da transferência de tripulantes desta frota para a operação de longo curso (frota "…"), e posterior reajustamento da operação BBB e respectivo quadro de pessoal navegante, nomeadamente, após a entrada ao serviço de aviões de maior capacidade, os Airbus 330.

Vejamos então, se este motivo invocado consubstancia efetivamente uma necessidade temporária da empresa, ou seja uma situação transitória, ou se, pelo contrário, estamos perante uma necessidade duradoura, o que tem que ser aferido pelos factos provados, sendo certo que, face ao estabelecido no art. 131º, nº 3, "in fine" "é necessário que a indicação do motivo permita duas coisas: a verificação externa da conformidade da situação concreta com a tipologia da norma legal e a realidade e a adequação da própria justificação invocada face à duração estipulada para o contrato" ([4]).

Entendeu a Relação, ao contrário da primeira instância, que o contrato foi «celebrado fora dos condicionalismos legais», uma vez «que o motivo invocado quer no contrato, quer nas suas renovações» não contém «factos susceptíveis de integrar a previsão da alínea f) do nº 2 do art. 129 do CT/2003 (ou do correspondente art. 140 do CT/2009) que naquele é indicada, nem que permita estabelecer a relação entre os factos e o termo ou prazo aí estipulado.
(…)
Conforme refere Diogo Vaz Marecos (Código do Trabalho Anotado, 2010, pág. 368), em anotação ao artigo 140 do CT/2008, que corresponde ao art. 129 do CT/2003, "A alínea f) do nº 2 contém uma das motivações mais utilizadas pelas empresas quando admitem um trabalhador para a prestação de trabalho subordinado. Exige-se para que a admissibilidade do contrato possa radicar nesta norma, uma intensificação da actividade da empresa, em termos daquela ser extraordinária. Não basta pois que a empresa se encontre em crescimento, impondo-se que haja um pico de actividade anómala o qual, atenta a sua natureza singular, não justifica a admissão de um trabalhador por tempo indeterminado, uma vez que este crescimento anormal da actividade é transitório, e perderá posteriormente a sua utilidade.

No contrato de trabalho a termo resolutivo que tenha como fundamento esta norma deve concretizar-se o tipo de actividade, explicitando-se de que acréscimo se trata, a sua causa, bem como a previsão temporal dessa intensificação (...).”

Não é isso, todavia, o que sucede no caso em apreço.

A cl.2ª do contrato de trabalho começa por remeter para o art. 129, nº 2, f) do CT/2003, para referir de seguida que o termo do contrato se justifica “pela necessidade temporária de reforço de quadro de pessoal da frota "…” resultante da transferência de tripulantes desta frota para a operação de longo curso (frota “…”), e posterior reajustamento da operação BBB e respectivo pessoal navegante, nomeadamente, após a entrada ao serviço de aviões de maior capacidade, os Airbus 330.”

Ora desta cláusula resulta claramente que a Ré contratou o Autor porque adquiriu aviões de maior capacidade, na sequência de uma operação de renovação da frota e transferiu os trabalhadores de médio curso para o longo curso, pelo que passou a ter falta de pessoal na frota “…” e necessitava de pessoal para trabalhar nessa frota.

Da referida cláusula consta, pois, que a Recorrida contratou o Recorrente porque necessitava de trabalhadores, apelidando essa necessidade de temporária e limitando-se a remeter para a letra da lei a justificação dessa necessidade “por acréscimo excepcional de actividade”, sem, no entanto, esclarecer o porquê dessa carência ser apenas temporária.

Ou seja, a Ré/Apelada não indicou, como estava obrigada, no contrato de trabalho a termo, factos demonstrativos de uma necessidade temporária ou transitória (…).

Ora a lei só permite a utilização do contrato a termo em caso de acréscimo excepcional, isto é, um acréscimo anormal, transitório ou temporário.

Qualquer outro aumento de actividade que implique a necessidade de contratação de trabalhadores – como é o caso – não é considerada uma necessidade temporária, mas permanente, a demandar a obrigatoriedade de contratação por tempo indeterminado.

Acresce que, e como supra referido, o nº 3 do art. 131 do CT/2003 exige que no contrato a termo se estabeleça a relação entre a justificação invocada (no caso, a ampliação da frota com a consequente necessidade de maior reforço do pessoal da frota “…”, resultante da transferência de trabalhadores desta frota para as operações de longo curso) e o termo invocado (um ano).

Ora o contrato é completamente omisso quanto a essa justificação, ficando sem se saber porque foi eleito esse prazo.

É certo que da cláusula justificativa consta ainda "a necessidade de reajustamento da operação BBB e respectivo pessoal navegante." No entanto, não é possível escrutinar porque motivo esse reajustamento necessitava do prazo de um ano (com o limite de três) para ser efectuado».

Subscrevemos estas considerações.

Efetivamente os factos provados demonstram claramente que a situação que justificou a contratação do A. não era transitória mas duradoura, se não mesmo permanente, como se referiu no acórdão recorrido.

Como vem provado, a Ré renovou a sua frota, tendo substituído a "antiga frota de oito aviões Airbus A310 por doze aviões Airbus A330". Com este aumento de aeronaves, houve a necessidade de proceder à "movimentação de quadros do pessoal navegante de cabine (PNC), através da passagem de dezenas de CAB do quadro … para o quadro …, composto este por tripulantes que operam médio e longo curso com o esclarecimento que essa movimentação surge na sequência da deslocação de tripulantes do quadro ".." para o quadro "…" o que implicou a necessidade de reforço do quadro "…", e daí a contratação do A. e de mais vinte a trinta pessoas ([5]).

Verifica-se assim que o pessoal navegante de cabine (PNC), existente na Ré passou a ser insuficiente para fazer operar os novos Airbus A330. Ora, de forma alguma se pode considerar esta uma situação transitória. Adquiridas as aeronaves, impunha-se, como é evidente e o impõe a correta gestão da empresa e a rentabilização do investimento efetuado, que operassem e, para isso, necessitava do pessoal respetivo. "Os novos aviões reforçaram com carácter de permanência a frota da ré sendo necessário adequar as tripulações a estes novos aparelhos". E foi o que sucedeu tendo para o efeito deslocado "tripulantes do quadro "…" para o quadro "…" o que implicou a necessidade de reforço do quadro "…".

Daqui resulta que a contratação do A. não visou satisfazer uma necessidade temporária ou transitória, mas permanente. E tanto assim é que "o autor foi o único trabalhador, de entre um conjunto de turmas do curso de formação, que ascendem a várias dezenas de pessoas, com a categoria de CAB contratadas a termo que, atingindo o limite de renovações no ano de 2011, não transitou para o quadro de efectivos da empresa".

Acresce que "os primeiros aviões Airbus A330 foram entregues à ré em 2006 e o último em 2008", ou seja, quase todos (se não mesmo todos) antes da celebração do contrato com o A.

Ou seja, quando contratou o A., já a Ré tinha perfeita noção do pessoal que necessitava para continuar a operar dentro dos cânones exigíveis.

Concluímos assim, que a contratação do A. não visou dar satisfação a uma necessidade transitória da Ré nem se verificou um acréscimo excecional da atividade da Ré, motivo pelo qual, tendo sido contratado fora dos casos previstos no art. 129º do CT/2003, nos termos do seu art. 130º, nº 2 se considera contrato de trabalho sem termo.

Por conseguinte, a comunicação da cessação do contrato efetuada pela Ré em 11.04.2011, constituindo uma inequívoca declaração de vontade de fazer cessar o contrato, configura um despedimento ilícito, por não ter sido precedido de processo disciplinar, nem integrar qualquer uma das formas lícitas de resolução do contrato, tendo por isso as consequências cominadas nos arts. 389º a 391º do CT/2009.

Como bem se decidiu no acórdão revidendo "tem a Ré de ser condenada a reintegrar o Autor, sem prejuízo da categoria e antiguidade e a pagar-lhe as retribuições vencidas desde 7.2.2012 (30º dia anterior à propositura da acção) até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, a que serão deduzidas as importâncias que auferiu com a cessação e que não receberia se não fosse o despedimento e, se for caso disso, o subsídio de desemprego, devendo, nesse caso ser o respectivo valor entregue pela Ré à Segurança Social". A conclusão a que se chegou prejudica a apreciação da validade das renovações ocorridas em maio de 2009 2010.» - fim de transcrição.[4]

Por sua vez, em aresto daquele Tribunal, de 6 de Março de 2019, proferido no processo nº 10354/17.4T8SNT.L1.S1, Nº Convencional:
4ª Secção, Relator Conselheiro Ribeiro Cardoso, acessível em www.dgsi.pt, [que logrou o seguinte sumário:
«I–Para além da natureza excecional do contrato de trabalho a termo resolutivo, o motivo justificativo tem que constar expressamente no contrato com a menção dos factos que o integram, e apenas estes podem ser atendidos para aferir da validade do termo e estabelecimento do nexo causal para a celebração daquele contrato por aquele concreto período de tempo.
II–É insuficiente como motivo justificativo do termo, conduzindo à sua invalidade, a consignação no contrato de que este vigora pelo prazo de 6 meses, por a empregadora necessitar durante este período de tempo de "colmatar as necessidades temporárias, decorrentes do acréscimo excepcional de atividade… na área da Produção, nomeadamente, entre outros, encomendas de exportação para Espanha, Bélgica, Angola, Inglaterra e França, nos termos da alínea f) do nº 2 do Artigo 140º. Da Lei N.º7/2009".»- fim de transcrição] referiu-

se:

«

As normas que regulam o contrato de trabalho a termo procuram não ofender o princípio da segurança no emprego consagrado no art. 53º da Constituição da República Portuguesa.

Estipula o art. 140º, nº 1 do CT: "O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade".

Para fundamentar a celebração do contrato de trabalho a termo é feita menção no referido contrato à alínea f) do nº 2 do art. 140º do Código do Trabalho.

De acordo com a alínea f) do nº 2 deste último preceito legal, considera-se necessidade temporária da empresa o "acréscimo excepcional de actividade da empresa".

À semelhança do Código do Trabalho de 2003, o Código do Trabalho de 2009 também exige que no contrato seja efectuada menção expressa dos factos que integram o motivo justificativo, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (art. 141º, nº 1, e) e nº 3).

A jurisprudência tem entendido que não basta a indicação de um motivo genérico ou a repetição dos termos da lei para estarem cumpridas as exigências legais. A indicação concreta da situação que integra o motivo justificativo do termo constitui uma formalidade ad substantiam (vide, entre outros, Ac. do STJ, de 18.10.2012, Ac. do STJ de 18.06.2008 e Ac. da Relação de Évora de 25.01.2005- www.dgsi.pt).

Ora, no caso em apreço, foi indicado como motivo do contrato, para o período indicado, a necessidade da recorrida colmatar as necessidades temporárias, decorrentes do acréscimo excepcional de atividade da primeira outorgante na área da Produção, nomeadamente, entre outros, encomendas de exportação para Espanha, Bélgica, Angola, Inglaterra e França.

No Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22.02.2017- www.dgsi.pt, foi entendido que: «A invocação no contrato de um "aumento de encomendas do mercado escocês", sem mais qualquer concretização, constitui uma justificação genérica e vaga que não permite ao tribunal efectuar um juízo de adequação da justificação à hipótese legal e à duração estipulada para o contrato.»

A situação retratada no referido Acórdão do STJ oferece algumas similitudes com o caso em apreço.

Não obstante os factos referidos sob 13) a 16) referentes ao aumento das vendas de exportação de Junho a Novembro de 2016, a validade do termo resolutivo deve ser apreciada antes da questão atinente à veracidade dos motivos invocados.

Ora, no caso sub judice, apenas foram invocadas, no contrato, a título meramente

exemplificativo, encomendas de exportação para Espanha, Bélgica, Angola, Inglaterra e França.

No texto do contrato não foram precisadas as demais circunstâncias, designadamente temporais, de forma a estabelecer a relação entre o termo estipulado e as invocadas necessidades.

Conforme já referimos, estamos perante formalidades ad substantiam que deverão constar do contrato e não podem ser supridas com a indicação de factos que não constam do acordo assinado por ambas as partes.

Consideramos, assim, que são insuficientes as referências no contrato celebrado entre as partes, para os efeitos indicados no art. 141º, nº 3 do CT.

O referido contrato deverá ser considerado sem termo (art. 147º, nº 1, c) do CT de 2009).»

Concordamos com estas considerações.

Estabelece o art. 141º, nº 1, al. e) e nº 3, do Código do Trabalho (CT) (diploma a que se reportarão todos os preceitos doravante invocados sem indicação de outra fonte):

“Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo
1–O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:
(...)
e)-Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
(...)
3–Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
(...)”.
E estipula o art. art. 140º:
“Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo
1–O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
2–Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:
(...)
f)-Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
(...)”
Da conjugação destes preceitos resulta que, para além da excecionalidade do contrato de

trabalho a termo resolutivo, tem que constar expressamente no contrato escrito, não só o motivo justificativo com a menção expressa dos factos que o integram, como também a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
Por outro lado, para além de se impor que sejam verdadeiros os concretos factos invocados como motivo justificativo, apenas esses podem ser atendidos na aferição da validade do termo e da efemeridade da situação (Neste sentido o acórdão de 16.06.2016, proc. n.º 968/12.4TTLSB.L1.S1, relatado pelo também aqui relator.).
E, tratando-se de uma situação excecional, é sobre a entidade empregadora que impende o ónus da prova, não só desses factos, mas também da respetiva transitoriedade, incluindo a necessidade daquele concreto prazo.

Refere Diogo Vaz Marecos (CÓDIGO DO TRABALHO ANOTADO, 2010, em anotação ao artigo 140º do CT.) "[a] alínea f) do nº 2 contém uma das motivações mais utilizadas pelas empresas quando admitem um trabalhador para a prestação de trabalho subordinado. Exige-se para que a admissibilidade do contrato possa radicar nesta norma, uma intensificação da actividade da empresa, em termos daquela ser extraordinária. Não basta pois que a empresa se encontre em crescimento, impondo-se que haja um pico de actividade anómala o qual, atenta a sua natureza singular, não justifica a admissão de um trabalhador por tempo indeterminado, uma vez que este crescimento anormal da actividade é transitório, e perderá posteriormente a sua utilidade. No contrato de trabalho a termo resolutivo que tenha como fundamento esta norma deve concretizar-se o tipo de actividade, explicitando-se de que acréscimo se trata, a sua causa, bem como a previsão temporal dessa intensificação (...)."

Como se consignou no acórdão de 22.02.2017 desta Secção, proc. 2236/15.0T8AVR.P1.S1 (Gonçalves Rocha), com a obrigatoriedade da redução a escrito, da indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo com menção expressa dos factos, de forma a poder estabelecer-se a relação entre aquela justificação e o termo estipulado, «visa-se, um duplo objectivo: a verificação externa da conformidade da situação concreta com a hipótese legal ao abrigo da qual se contratou, por um lado; e por outro, a averiguação acerca da realidade e adequação da justificação invocada face à duração estipulada, porquanto o contrato a termo – nas palavras de Monteiro Fernandes (DIREITO DO TRABALHO, 13.ª Edição, pág. 319.) "só pode ser (validamente) celebrado para certos (tipos de) fins e na medida em que estes o justifiquem".

Por isso, ocorre a invalidade do termo se o documento escrito omite ou transcreve de forma insuficiente as referências respeitantes ao termo e ao seu motivo justificativo, face à prescrição do artigo 147º, nº 1, alínea c).

Assim, e conforme se decidiu no acórdão deste Supremo Tribunal de 2/12/2013, Processo n.º

273/12.6T4AVR.C1.S1, 4ª Secção, consultável em www.dgsi.pt, a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade "ad substantiam", tendo que integrar, forçosamente, o texto do contrato, pelo que a insuficiência de tal justificação não pode ser suprida por outros meios de prova (No mesmo sentido vejam-se os acórdãos desta Secção Social de 14-4-2010, recurso n.º 977/06.2TTCBR.C1.S1 e de 24 de Fevereiro de 2015, Processo nº 178/12.0TTCLD.L1.S1.).

Donde ser de concluir que as fórmulas genéricas constantes das várias alíneas do nº 2 do art. 140º do Código do Trabalho têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, por forma a permitir a verificação externa da conformidade da situação concreta com a tipologia legal e que é real a justificação invocada e adequada à duração convencionada para o contrato.

Por isso, tal indicação deve ser feita de forma suficientemente circunstanciada para permitir o controlo da existência da necessidade temporária invocada pela empresa no contrato, possibilitando também, quanto àquelas necessidades temporárias, que se comprove que o contrato a termo é celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (Neste sentido veja-se Júlio Gomes, DIREITO DO TRABALHO, Vol. I, Coimbra Editora, 599.), cabendo ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo, conforme prescreve o n.º 5 do mencionado artigo 140º.»

Vejamos o caso dos autos.

O motivo justificativo foi o seguinte:
"O presente contrato vigorará pelo prazo de 6 (seis) meses, termo que se justifica nos termos previstos na alínea f), do número 2, do artigo 140.º do Código do Trabalho por a primeira outorgante necessitar durante este período de tempo de contratar a segunda outorgante para colmatar as necessidades temporárias, decorrentes do acréscimo excepcional de atividade da primeira outorgante na área da Produção, nomeadamente, entre outros, encomendas de exportação para Espanha, Bélgica, Angola, Inglaterra e França, nos termos da alínea f) do nº 2 do Artigo 140º. Da Lei N.º7/2009".

Como daqui se vê, a entidade empregadora limitou-se a utilizar a expressão legal "colmatar as necessidades temporárias, decorrentes do acréscimo excepcional de atividade da primeira outorgante na área da Produção" e o único facto que invoca e, ainda assim, em termos exemplificativos como se conclui do advérbio "nomeadamente", são as "encomendas de exportação para Espanha, Bélgica, Angola, Inglaterra e França".

Ora, e desde logo, a mera referência ao acréscimo de encomendas nomeadamente para os

mencionados países, não estabelece qualquer relação entre a sua excecionalidade e o termo fixado para o contrato, como o exige a transcrita norma do nº 3 do art. 141º. Dito de outra forma, o motivo expresso no contrato não permite instituir o necessário nexo de causalidade para a celebração daquele contrato por aquele concreto período de tempo.

Do fundamento invocado não resulta que a necessidade era temporária e que previsivelmente se limitaria a um período de 6 meses, sendo certo que o posto de trabalho ocupado pelo A. existia antes da sua admissão e continuou a existir após a cessação do contrato de trabalho e, depois desta, foi ocupado por outro trabalhador da Ré.

Por outro lado, a afirmação "acréscimo excepcional de atividade" é conclusiva e não factológica como o exige o mesmo preceito.

Como se decidiu no acórdão desta 4ª Secção de 17.03.2016, proc. n.º 2695/13.6TTLSB.L1.S1 (Gonçalves Rocha), "as referências respeitantes ao termo e ao seu motivo justificativo (…) têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, conforme prescreve o artigo 141.º, n.º 3", do Código do Trabalho, constituindo esta concretização uma formalidade "ad substantiam", cuja "insuficiência não pode ser suprida por outros meios de prova" (No mesmo sentido os acórdãos de 18.10.2012, proc. nº 3415/09.5TTLSB.L1.S1 (Leones Dantas), de 2.12.2013, proc. nº 273/12.6T4AVR.C1.S1 (Gonçalves Rocha) e de 24.02.2015, proc. nº 178/12.0TTCDL.L1.S1 (Gonçalves Rocha).).

Em suma, respondendo à questão colocada, concluímos que a motivação constante do contrato de trabalho é insuficiente para fundamentar o termo. »- fim de transcrição.

Volvendo ao caso concreto, cumpre atentar que a cláusula do contrato inicialmente celebrado entre recorrente e recorrida e a constante da respectiva renovação referem:
9.–Consta da cláusula 2.ª, n.º 2, do "contrato de trabalho a termo certo" celebrado entre as partes, cuja cópia faz fls. 7v. a 9v. dos autos, que «O Trabalhador(a) é admitido nos termos da alínea f) do n.º 2 do art.º 140 do Código do Trabalho, decorrendo a aposição de um termo ao presente contrato de trabalho, de um acréscimo temporário de atividade na Central de Reservas, motivado, nomeadamente, pela necessidade transitória de realizar atendimento telefónico e eletrónico, centralizado por ora na Sede, aos clientes/passageiros da TAP que se deslocam de e para os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa e enquanto não seja implementado atendimento nos respetivos locais» [artigos 12.º, 13.º e 14.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].
10.–Consta da cláusula 1.ª, n.º 2, da "1.ª Renovação do contrato de trabalho a termo certo" outorgada pelas partes em 30-04-2018, cuja cópia faz fls. 10 dos autos, que «Justifica-se a

presente renovação pela subsistência dos fundamentos invocados no contrato que ora se renova, na parte que diz respeito ao acréscimo temporário de atividade na Área da …, motivado, nomeadamente, pela necessidade transitória de realizar atendimento telefónico e eletrónico, centralizado por ora na Sede, aos clientes/passageiros da TAP que se deslocam de e para os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa e enquanto não seja implementado atendimento nos respetivos locais» [artigo 16.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

Ora, a nosso ver, com respeito por entendimento distinto, a simples menção a acréscimo temporário da actividade motivado, nomeadamente, pela necessidade transitória de realizar atendimento telefónico e eletrónico, centralizado por ora na Sede, aos clientes/passageiros da BBB que se deslocam de e para os 11 novos destinos recentemente operados pela empresa e enquanto não seja implementado atendimento nos respetivos locais» não estabelece qualquer relação entre a excepcionalidade desta contratação e o termo fixado para o contrato tal como exige o nº 3 do art. 141º do CT.

A questão é a seguinte:

– se a contratação em apreço se destina a prover o necessário aumento de pessoal de atendimento telefónico em ordem a satisfazer o mais do que previsível aumento de chamadas resultante da existência dos onze (11) novos destinos , com a necessária e inerente prestação de informações, mesmo dando de barato que não é preciso a menção expressa dos destinos nos contratos, porque motivo não se referiu o prazo expectável para a implementação de atendimento nesses locais ou no mínimo de que é que a mesma dependia...

Porque motivo ali não se aludiu ao prazo expectável para a implementação do atendimento nos respectivos locais ?

Argumentar-se-á que quando se abrem novas rotas/ linhas , embora se tenham expectativas sobre as mesmas (certamente fundadas em estudos de mercado , etc…) não se podem ter certezas… e que a respectiva manutenção ou o seu número (diário , semanal, mensal…) irá depender do seu êxito e inerente viabilidade financeira.

Todavia decerto que há um prazo mínimo a partir do qual é possível detectar se determinada rota tem viabilidade ou não e quais as medidas a adoptar quanto à mesma.

De outra forma cumpriria concluir que neste tipo de actividade se verifica uma precariedade constante, eterna, impossibilitante do estabelecimento, seja para quem for, de qualquer tipo de vínculo que não seja a termo (numa inalterável "navegação à vista").

Assim, com respeito por opinião distinta, afigura-se-nos que o motivo expresso no contrato em apreço, bem como nas respectivas renovações não permite instituir o necessário nexo de

causalidade para a celebração daqueles acordos pelo concreto período de tempo em causa.

Do fundamento invocado não resulta que a necessidade seja temporária e que previsivelmente se limitaria a um período de x, y ou z meses.

Tudo isto, para considerar que a expressão acréscimo temporário de atividade (que até assume cariz conclusivo) utilizada nos acordos em questão ali não foi devidamente concretizada como se impunha que fosse feito.

Ora , como se decidiu no acórdão do STJ , de 17.03.2016, proc. n.º 2695/13.6TTLSB.L1.S1 (Gonçalves Rocha), "as referências respeitantes ao termo e ao seu motivo justificativo (…) têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, conforme prescreve o artigo 141.º, n.º 3", do Código do Trabalho, constituindo esta concretização uma formalidade "ad substantiam", cuja "insuficiência não pode ser suprida por outros meios de prova" (No mesmo sentido os acórdãos de 18.10.2012, proc. nº 3415/09.5TTLSB.L1.S1 (Leones Dantas), de 2.12.2013, proc. nº 273/12.6T4AVR.C1.S1 (Gonçalves Rocha) e de 24.02.2015, proc. nº 178/12.0TTCDL.L1.S1 (Gonçalves Rocha)).

Em suma, cumpre concluir que a motivação constante dos contratos em causa é insuficiente para fundamentar o termo neles aposto.

Segundo a alínea c) do nº 1 do artigo 147º do CT/2009[5] considera-se sem termo o contrato em que sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

Assim, o contrato do recorrente tem de se considerar como sendo sem termo desde o início.

Procede, o recurso neste particular devendo declarar-se a nulidade da cláusula que fixou o prazo do contrato a termo e sua renovação cumprindo considerar o Autor como vinculado à Ré através de um contrato de trabalho sem termo [como seu trabalhador efectivo].

****

Cumpre, agora, extrair as inerentes consequências dessa declaração tendo em atenção as pretensões formuladas pelo Autor.

Recorde-se que peticionou a condenação da Ré:
"a)-Na declaração de nulidade da cláusula que fixa o prazo do contrato a termo e o A. ser considerado como trabalhador efectivo;

b)-Condenar a R. por despedimento sem justa causa por na data de 1 de maio de 2020 o contrato do A. tinha ultrapassado os 12 meses de vigência;
c)-Na declaração de nulidade do despedimento do A., por ilícito, por inexistir justa causa e processo disciplinar;
d)-A reintegrar o A. no seu posto de trabalho com todos os direitos e antiguidade incluindo a progressão na carreira se este não vier a optar pela indemnização até à audiência de julgamento e a pagar-lhe o montante 1.899,96 € das retribuições vencidas, bem como as vincendas até ao trânsito em julgado de presente ação.
e)-No pagamento de juros à taxa legal .”

Já se mostra apreciada a alínea a) do pedido.
Atenta a natureza conferida ao vínculo existente entre Autor e Ré bem como a matéria assente em 15)[6], ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 381º do CT/2009, cumpre considerar ilícito o despedimento do primeiro por falta do competente processo disciplinar visto que da missiva decorre inequivocamente a extinção do vínculo laboral desde 1 de Maio de 2020.

Assim, atento o disposto nos artigos 389 º a 391 º do CT/2009[7][8], bem como o pedido formulado pelo Autor - sendo certo que não se detecta que oportunamente[9] tenha optado pela indemnização legal - cumpre condenar a Ré a reintegrá-lo no seu posto de trabalho com todos os direitos e antiguidade incluindo a progressão na carreira.

Mais cumpre condená-la a pagar ao Autor o valor respeitante aos salários que deixou de auferir devidos entre 1 de Maio de 2020 incluindo subsídios de natal e de férias, e a data do trânsito desta decisão em montante a apurar em sede de incidente de liquidação

Desse montante deve deduzir-se o valor de € 1.891,80 [que a Ré lhe liquidou aquando da cessação do contrato a título de compensação pela caducidade do contrato - facto nº 29] [11], bem como as importâncias que o Autor tenha auferido com a cessação do seu contrato e que não receberia se não fosse o despedimento [12]e ainda de eventual subsídio de desemprego que lhe tenha sido atribuído no período referido no n.º 1, do artigo 390º do CT que a TAP deve entregar à Segurança Social.

Tais salários devem ser acrescidos de juros de mora [que foram peticionados] , à taxa legal, devidos desde a data do respectivo vencimento até integral pagamento (vide nº 5 do artigo 278º do CT/2009) .[13]

****

Em face do exposto, acorda-se em julgar procedente o recurso e em consequência :

A–declara-se nula a justificação aposta no contrato de trabalho do, Autor bem como na sua renovação, sendo esses acordos reputados como contratos de trabalho sem termo.

B–declara-se ilícito o despedimento de que o Autor foi alvo por não ter sido precedido de processo disciplinar.

Mais acorda-se em condenar a Ré:

C–a reintegrar o Autor no seu posto de trabalho com todos os direitos e antiguidade incluindo a progressão na carreira.

D–a pagar ao Autor o valor respeitante aos salários que deixou de auferir devidos entre 1 de Maio de 2020, incluindo subsídios de natal e de férias, e a data do trânsito desta decisão em montante a apurar em sede de incidente de liquidação .

Desse montante deve deduzir-se o valor de € 1.891,80 [que a Ré lhe liquidou aquando da cessação do contrato a título de compensação pela caducidade do contrato - facto nº 29] , bem como as importâncias que o Autor tenha auferido com a cessação do seu contrato e que não receberia se não fosse o despedimento [14]e ainda de eventual subsídio de desemprego que lhe tenha sido atribuído no período referido no n.º 1, do artigo 390º do CT que a TAP deve entregar à Segurança Social.

E–a pagar ao Autor juros de mora, à taxa legal, sobre os salários em dívida devidos desde a data do respectivo vencimento até integral pagamento.

Custas pela recorrida em ambas as instâncias.

Notifique.

DN.

Lisboa,2022-05-25

Leopoldo Soares

Alves Duarte

Maria José Costa Pinto

[1]Vide fls. 145.

[2]Diploma aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho.

[3]Nas palavras do Conselheiro Jacinto Rodrigues Bastos:

“As conclusões consistem na enunciação, em forma abreviada, dos fundamentos ou razões jurídicas com que se pretende obter o provimento do recurso…

Se as conclusões se destinam a resumir, para o tribunal ad quem, o âmbito do recurso e os seus fundamentos pela elaboração de um quadro sintético das questões a decidir e das razões porque devem ser decididas em determinado sentido, é claro que tudo o que fique para aquém ou para além deste objectivo é deficiente ou impertinente” – Notas ao Código de Processo Civil,

volume III, Lisboa, 1972, pág 299.

Como tal transitam em julgado as questões não contidas nas supra citadas conclusões.

Por outro lado, os tribunais de recurso só podem apreciar as questões suscitadas pelas partes e decididas pelos Tribunais inferiores, salvo se importar conhecê-las oficiosamente (vide vg: Castro Mendes , Recursos , edição AAFDL, 1980, pág 28, Alberto dos Reis , CPC, Anotado, Volume V, pág 310 e acórdão do STJ de 12.12.1995, CJSTJ, Tomo III, pág 156).

[4]As notas de rodapé devem ali ser consultadas.

[5]Artigo 147.º

Contrato de trabalho sem termo

1- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a)- Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b)- Celebrado fora dos casos previstos nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;

c)- Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d)- Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º

[6]No ponto nº 15 da matéria de facto provou-se que:

15. Em 24-03-2020 a ré enviou ao autor a carta cuja cópia faz fls. 13 dos autos, e cujo teor aqui se dá por reproduzido, comunicando-lhe que «…o contrato individual de trabalho a termo certo, outorgado no passado dia 02 de maio de 2019, caducará no próximo dia 01 de maio de 2020, data a partir da qual se extingue o presente vínculo laboral» [artigo 26.º da PETIÇÃO INICIAL – assente por acordo das partes].

[7]Ou seja a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as subsequentes alterações.

[8]Normas que comandam:

Artigo 389.º

Efeitos da ilicitude de despedimento

1-Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

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

b)-Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º

2-No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 1 e 3 do artigo 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 390.º

Compensação em caso de despedimento ilícito

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.

Artigo 391.º

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º

2- Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3- A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

[9]Até ao termo da audiência final .

[10]A presente acção foi intentada em 31 de Maio de 2020 – fls. 1.

[11]Tal como solicitado pela Ré a título de compensação na sua contestação.

[12]O que também foi referido em sede de contestação.

[13]A presente situação versa sobre um caso de iliquidez aparente.

Vide sobre o assunto em situações não rigorosamente iguais , mas com considerações que se nos afiguram transponíveis para o assunto em análise , nomeadamente sobre o facto de só por decisão do tribunal a ré ter sido convencida da existência do invocado despedimento não justificar « o não pagamento de juros, na medida em que, nos termos do artigo 6.º do Código Civil, "a ignorância ou má interpretação da lei não justifica a falta do seu cumprimento, nem isenta as pessoas das sanções nela cominadas". [...]. É evidente que a ré pode discordar deste entendimento e querer discutir a questão em tribunal, esperando que a sua posição prevaleça, mas este é um risco que terá de correr por sua conta e que de forma nenhuma poderá afectar os direitos os autor a ser indemnizado do prejuízo decorrente do não cumprimento pontual da obrigação.» - acórdão do STJ , de 17-01-2007, 06S2967

,NºConvencional: JSTJ000, Relator Conselheiro Pinto Hespanhol, Nº do Documento: SJ200701170029674. – acessível em www.dgsi.pt.

[14]O que também foi referido em sede de contestação.

| | |

Fonte: http://www.dgsi.pt