

DIREITO LABORAL Acórdão Supremo Tribunal de Justiça de 07.09.2022

SAZONALIDADE PARA EFEITOS DE CONTRATAÇÃO A TERMO E REMISSÃO ABDICATIVA DE TRABALHADORES EM CASO DE DESPEDIMENTO ILÍCITO

A atividade sazonal da Empresa, prevista na alínea e) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho como motivação para a contratação a termo, tem vindo a ser, dada a sua complexidade, amplamente discutida pela doutrina e pela jurisprudência ao longo dos anos. No acórdão a que se fará referência, o Supremo Tribunal de Justiça, ao contrário do que tem vindo a ser o entendimento maioritário (e do que foi decidido, neste processo, pelos tribunais de primeira e segunda instância), decidiu pela não existência de sazonalidade no caso de uma empresa dedicada a cruzeiros fluviais, cuja atividade (sobretudo desenvolvida entre abril e outubro de cada ano) dependia de elementos como épocas estivais, agrícolas, procura turística e autorizações administrativas. O mesmo acórdão decidiu ainda pela inadmissibilidade de uma remissão abdicativa global em caso de despedimento que se venha a considerar ilícito, por entender que a trabalhadora não foi adequadamente informada sobre o seu possível efeito, ainda que não tenha sido indicado ou provado qualquer vício de vontade ou retratação.

The Company's seasonal activity, provided for in subsection e), paragraph 2 of article 140 of the Labor Code as a reason for contracting on a fixed-term basis, has been, given its complexity, widely discussed by doctrine and jurisprudence over the years. In the court decision to which reference will be made, the Supreme Court of Justice, contrary to what has been the main opinion (and was decided, in this case, by the courts of first and second instance), decided on the non-existence of seasonality in case of a company dedicated to river cruises, whose activity (mainly carried out between April and October of each year) depended on elements such as summer and agricultural seasons, tourist demand and administrative authorizations. The same judgment also decided on the inadmissibility of a global abdication remission in the event of an unlawful dismissal, on the grounds that the employee was not adequately informed about its possible effect, even if no defect of will or retraction was indicated or proven.

ACÓRDÃO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA 07.09.2022 - ATIVIDADE SAZONAL E REMISSÃO ABDICATIVA

PROC. 16670/17.8T8PRT.P1.S1

RELATOR: JÚLIO GOMES

Uma antiga trabalhadora da DOURAZUL – SOCIEDADE MARÍTIMO TURÍSTICA, S.A., que havia celebrado, ao longo de cerca de 7 anos, 8 contratos de trabalho a termo

certo com a Empresa, para o exercício de funções de camaroteira (todos cessados por caducidade no termo do prazo certo fixado, com exceção do último, que cessou no período experimental), intentou ação de condenação contra esta, pedindo, entre outras, a [declaração da falta de justificação para o termo certo resolutivo aposto aos sucessivos contratos e, conseqüentemente, da ilicitude do seu despedimento.](#)

3 de março de 2023

Citada, a Empresa alegou que o termo estava justificado pelo facto de a sua atividade ser claramente sazonal, concentrando-se, por realidades que lhe eram exógenas (condições administrativas, climatéricas, de navegabilidade e procura turística), apenas em alguns meses do ano. Defendeu-se ainda por exceção, invocando a existência de remissões abdicativas de créditos atinentes à execução ou cessação dos contratos, assinadas pela trabalhadora, que consubstanciavam uma inequívoca declaração negocial abdicativa.

Por sentença da primeira instância, decidiu-se estar demonstrada a sazonalidade da Empresa, concluindo-se, assim, pela validade do termo, pela prescrição dos créditos até ao ano anterior ao da propositura da ação e pela validade das declarações abdicativas. Esta decisão foi confirmada pelo Tribunal da Relação, com um voto de vencido (relativo à caracterização da atividade como sazonal).

● ENQUADRAMENTO LEGAL

O Código do Trabalho [“CT”] prevê a atividade sazonal como um motivo justificativo para a contratação a termo, considerando, assim, estar em causa uma necessidade temporária da Empresa.

De acordo com o entendimento maioritário, apesar de só poder surgir em determinado período do ano, necessariamente limitado, o conceito de sazonalidade não é de associar a critérios temporários rígidos, devendo ser aferido atendendo ao caso concreto, à atividade em causa e à razoabilidade do hiato temporal.

A título de exemplo, dir-se-á que o caso de um museu que contrata seguranças, invocando uma exposição temporária, quando o museu tem permanentemente exposições temporárias, não se enquadrará no conceito de sazonalidade, já que as ditas exposições constituem, a final, a atividade permanente da empresa, durante todo o ciclo anual.

Por outro lado, entende-se que o facto de a Empresa dispor de um quadro de pessoal permanente, para outras

áreas (que, efetivamente, têm atividade todo o ano, independentes de razões exógenas à Empresa), não tem qualquer implicação quanto à atividade sazonal do restante pessoal.

● DECISÃO

Dando razão à trabalhadora, o Supremo Tribunal de Justiça concluiu, muito sinteticamente (e, diga-se, sem mais e aprofundada reflexão sobre a concreta factualidade apurada), que a necessidade da Empresa era permanente. Nesses termos, considerou o termo aposto inválido e, assim, estar em causa um despedimento ilícito.

Ademais, por entender estarem em causa “contratos de trabalho sucessivos sem termo”, determinou que o prazo de prescrição dos créditos da trabalhadora (de um ano) se havia suspenso a partir do momento em que, entre as partes, se celebrou novo contrato de trabalho, pelo que a maior parte dos créditos não tinham ainda prescrito.

Quanto às remissões abdicativas, o Supremo decidiu que as remissões de direitos apenas podem ser consideradas válidas quando o trabalhador reconhece a existência desses mesmos direitos. Assim, no caso concreto – desconsiderando o entendimento maioritário segundo o qual a remissão abdicativa é, por natureza, inteiramente autónoma relativamente à validade/invalidade do contrato – invocando que a trabalhadora assinou a declaração de remissão “na esperança de poder voltar a ter emprego com o mesmo empregador”, que não tinha a obrigação de conhecer os seus direitos (por poder nem sequer suspeitar que foi vítima de um despedimento ilícito) e que não se provou que a trabalhadora tivesse sido informada sobre o seu possível efeito, na eventualidade de ter ocorrido um despedimento ilícito (e não uma caducidade do contrato), o Tribunal considerou as mesmas inválidas.

É ainda de notar que a afirmação da decisão do Tribunal relativa à falta de informação sobre o possível efeito da remissão em caso de despedimento ilícito não foi, em momento algum, alegado, pela trabalhadora.

●