

## Processo nº 295/11

### Impugnação de despedimento

*Vigência do contrato de trabalho; regime do contrato de trabalho eventual*

#### Sumário:

- 1. Quando o contrato de trabalho não preveja o período de vigência é de presumir que, atenta a natureza das funções, este tenha sido celebrado por tempo indeterminado, em conformidade com o disposto no nº3, do artigo 9, da Lei do Trabalho;*
- 2. A celebração de qualquer contrato de trabalho deve obedecer ao estabelecido no artigo 7 da lei do trabalho que não prevê qualquer contrato de trabalho com a designação de eventual.*

#### Acórdão

Acordam em Conferência, os Juízes da Secção Cível do Tribunal Superior de Recurso da Beira:

**Daniel Chico António**, residente no 1º Bairro – Macuti, localizável através da LDH – Centro de Paralegais da Beira, Rua Jaime Ferreira, nº 1313, propôs e fez seguir esta acção de impugnação de despedimento sem justa causa, contra **DORCAS AID**, sua entidade empregadora, na pessoa do seu representante legal, Ntak Banson Idiong, com escritórios na Rua Marques de Soveral(PalmeirasII), cidade da Beira, louvando-se nos termos e fundamentos constantes da petição inicial de fls. 2 a 3 e juntou os documentos de fls. 4 a 6.

Regularmente citada, fls. 11, tempestivamente a ré contestou por impugnação nos termos constantes de fls. 12 a 13 e juntou os documentos de fls. 14 a 15.

Findos os articulados, foi designada data para o julgamento, fls. 18, o qual veio a realizar-se conforme a acta de fls. 27.

Seguidamente foi proferida a sentença de fls. 28 a 29, a qual condenou a ré a indemnizar o autor no montante de 31.500,00MT (trinta e um mil e quinhentos meticais), com base no artigo 71, nº 2, 3 e 4, conjugado com o artigo 61, ambos da Lei do Trabalho em vigor à data dos factos, Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Não conformada com a sentença, aréinterpôs o presente recurso, apresentando logo as respectivas alegações, conforme fls. 34 a 37.

Nas suas alegações de recurso, a ré, ora recorrente, no essencial, veio dizer o seguinte:

- durante a audiência de discussão e julgamento ficou provado que o A. foi entrevistado pela Ré e durante a entrevista aceitou trabalhar para esta como eventual e assinou a respectiva acta em como concordava com este regime de trabalho;
- de igual modo ficou provado que o A. celebrou com a Ré um contrato de trabalho escrito, no qual vinha taxativamente fixado que o A. iria trabalhar em regime eventual e, para consubstanciar isso, no referido contrato vinha já fixado o número de horas semanais que o A. iria trabalhar;
- o tribunal considerou erroneamente que pelo facto de o A. desempenhar as funções de fiel de armazém e preencher um período normal de trabalho e, ainda, ter passado por um período probatório, nessa qualidade não podia ser eventual;
- o regime de eventualidade do A. nada tem a ver com o seu horário de trabalho, mas sim com a carga horária semanal e com o período de duração do contrato, e o A. sabia que o seu contrato poderia terminar a qualquer momento.

Termina pedindo a anulação da decisão tomada, por não reflectir a produção da prova obtida durante o julgamento.

Contra-alegando, o recorrido veio dizer o seguinte:

- não é verdade que aceitou trabalhar para a recorrente na condição de eventual;
- foi contratado pela recorrente para desempenhar as funções de fiel de armazém, tarefa que nunca pode ser exercida de um modo eventual;

- por outro lado, a recorrente só estabeleceu a data do início de contrato e já não a data do término do mesmo, o que faz presumir que o contrato seja por tempo indeterminado à luz do n.º 3 do artigo 9, da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho;

- é inconcebível que a recorrente tenha estabelecido para um eventual, salário mensal, facto que só acontece nos casos de contrato de por tempo determinado ou indeterminado, conforme o previsto no artigo 7, da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, e que num contrato para eventual tenha consagrado 3 meses como período probatório, o que só ocorre nos contratos por tempo indeterminado conforma o n.º 1, alínea b), do artigo 10, da Lei do Trabalho.

Termina dizendo que compulsada a Lei do Trabalho em vigor à data dos factos e demais legislação inerente à matéria, em nenhum caso se consagra um tipo de contrato designado por eventual, requerendo assim que a decisão tomada pelo tribunal a *quo* seja julgada procedente.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir:

Face aos elementos contidos nos autos e atendendo às alegações das partes, o que nesta instância há que analisar é se o contrato de trabalho celebrado entre a recorrente e o recorrido foi por tempo indeterminado ou em regime de eventualidade, com conhecimento do recorrido de que a qualquer momento o mesmo poderia terminar.

Ora, compulsando os autos verifica-se que o contrato de trabalho em causa é o constante da fotocópia de fls. 4.

Examinando atentamente os termos do referido contrato, deles nada consta sobre quando é que o mesmo terminaria, nem tão pouco que o ora recorrido sabia e aceitava que a qualquer momento terminaria, como a recorrente alega.

Sendo assim, resulta procedente a alegação do recorrido de que tal contrato faz presumir que seja por tempo indeterminado, atendendo ao disposto no n.º3 do artigo 9 da Lei do Trabalho em vigor à data da sua celebração, Lei n.º 8/98 de 20 de Julho, embora titulado, entre parêntesis, de eventual.

É que, à data dos factos a celebração de qualquer contrato de trabalho só devia obedecer ao estabelecido no artigo 7 da lei acima citada, sendo que naquele dispositivo legal não está previsto qualquer contrato de trabalho com a designação de eventual.

Deste modo, tudo o que a recorrente alega como justificação no caso sub judice, mostra-se ter sido feito à margem da lei, incluindo a forma como pôs termo ao contrato em análise.

Por isso, bem julgou o Mm<sup>o</sup> Juiz a *quo*, pois, uma vez demonstrada que o contrato celebrado entre a recorrente e o recorrido nos termos da lei foi efectivamente um contrato por tempo indeterminado, não podia terminar somente mediante a comunicação contida no documento de fls. 15, a qual nem se mostra ter sido do conhecimento dos trabalhadores.

Na verdade, à data dos factos a cessação de qualquer contrato de trabalho só devia obedecer a uma das formas previstas no artigo 62 e seguintes, da Lei n<sup>o</sup> 8/98, de 20 de Julho, Lei do Trabalho que temos vindo a citar.

Por todo o exposto, os Juízes desta Secção Cível negam provimento ao recurso interposto, porque improcedentes os seus fundamentos e, em consequência, confirmam a sentença recorrida.

Custas pela recorrente.

Notifique.

Beira, 27 de Novembro de 2013

Ass): Inácio Ombe, José António C. Sampaio e

Tomé G. Matuca