

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 960/11.6TTLRS.L1.S1

Relator: GONÇALVES ROCHA

Sessão: 26 Maio 2015

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA

Decisão: CONCEDIDA A REVISTA E JULGADA IMPROCEDENTE A
AMPLIAÇÃO DO OBJECTO DO RECURSO

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

CONTRATOS SUCESSIVOS

POSTO DE TRABALHO

CADUCIDADE

Sumário

I- A sucessão de contratos a termo é regulada no Código do Trabalho de 2009 de modo a impedir uma espiral da contratação a termo, pretendendo o legislador evitar que a cessação dum contrato de duração limitada seja seguida duma nova contratação a termo, seja do mesmo ou doutro trabalhador, implicando esta violação a conversão do contrato em contrato de duração indeterminada, conforme advém do artigo 147º, nº 1, alínea d) do mesmo diploma.

II- Face ao disposto no nº 1 do artigo 143º do CT, a proibição de celebração de sucessivos contratos a termo depende da existência dos seguintes requisitos:

- que a cessação do primeiro contrato seja devida a razões não imputáveis ao trabalhador;
- inexistência dum período de espera correspondente a um terço da duração do contrato anterior;
- esta proibição só vale para as situações em que se pretende o preenchimento do mesmo posto de trabalho.

III- Afectar um trabalhador a um determinado posto de trabalho significa encarregá-lo da realização de um conjunto de tarefas que, mercê do processo de divisão e organização de trabalho, foram, em dado momento, autonomizadas no seio da organização produtiva, não bastando o exercício das

mesmas funções para que se possa concluir pela existência do mesmo posto de trabalho, pois a ideia de individualização do posto de trabalho (um posto, um homem), liga-o às funções prestadas por um trabalhador num determinado contexto organizativo e numa concreta estrutura hierárquica em que esteja inserido.

IV- Não estamos perante o preenchimento do mesmo posto de trabalho se o A foi contratado para exercer as funções de carteiro no CDP de ... para substituição duma trabalhador a faltar por doença, quando no contrato a termo anterior havia sido contratado para exercer essas funções no CDP de ..., para satisfação de necessidades temporárias de serviço por motivo de substituição de trabalhadores na situação de férias, pois estava integrado numa organização de trabalho diversa, com hierarquias distintas e num local de trabalho também diferente.

Texto Integral

ACORDAM NA SECÇÃO SOCIAL DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA:

1---

AA intentou, em 22/09/2011, uma acção com processo comum, emergente de contrato de trabalho, contra

CTT - CORREIOS DE PORTUGAL, SA, com sede em Lisboa, pedindo:

- 1) Que se declare ter existido uma sucessão ilegal de contratos a termo;
- 2) Que o contrato celebrado entre Autor e Ré em 21-12-2009, seja considerado contrato de trabalho sem termo, pelo facto de o mesmo ser nulo;
- 3) Que seja declarada a ilicitude da cessação do contrato de trabalho;
- 4) Que seja a Ré condenada no pagamento ao Autor das retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento, até ao trânsito da sentença;
- 5) Que seja a Ré condenada a reintegrar o Autor nas suas funções;
- 6) Que seja a Ré condenada a indemnizá-lo na quantia de € 5.000, a título de danos não patrimoniais sofridos.

Alegou para tanto, que celebrou com a Ré cinco contratos de trabalho a termo, constando do último, como motivo de justificação do termo, que era admitido para “...*substituição da trabalhadora BB que se encontra temporariamente impedida de prestar trabalho, por se encontrar em situação de doença...*”.

Sustenta, no entanto, que o termo nele aposto é nulo, porque não corresponde à verdade, pois foi contratado para exercer funções de carteiro, e não para desempenhar as funções que correspondiam à categoria da referida trabalhadora.

Realizada, sem conciliação, a audiência de partes, veio a R contestar, sustentando ter celebrado com o Autor um contrato de trabalho a termo incerto, o qual visava a substituição de trabalhadora que se encontrava doente, pelo que este cessou aquando do regresso da trabalhadora substituída.

Assim, e verificando-se o fundamento constante do termo aposto no contrato, este é plenamente válido.

Mais alega que ocorreu a prescrição dos créditos laborais peticionados pelo Autor, uma vez que, quando intentou a acção, já havia decorrido o prazo de um ano contado da cessação do contrato de trabalho. Aduz ainda que se verifica a caducidade do direito do Autor invocar a ilicitude do despedimento, pois, atendendo às datas referentes à cessação dos contratos de trabalho anteriormente celebrados, já se mostra decorrido o prazo de um ano previsto no art.º 435.º, n.º 2 do CT de 2003.

Notificado da contestação, veio o A responder, suscitando a questão prévia da sua inadmissibilidade, por extemporânea.

A Ré veio responder a tal questão prévia, pugnando pela apresentação atempada da sua defesa, tendo sobre ela sido proferido despacho a considerar que a contestação foi apresentada dentro do prazo.

Prolatado despacho a julgar improcedente a excepção peremptória de prescrição em relação ao contrato que foi celebrado em 21/12/2009 e que havia cessado em 30/9/2010, procedeu-se à realização da audiência de discussão e julgamento, em cujo início se proferiu despacho saneador, no qual foi fixado o valor da causa em 30.000,01 euros.

E após foi proferida sentença que considerou precluída a apreciação da questão sobre a eventual sucessão de contratos, que havia sido peticionada pelo A, vindo a decidir o litígio nos termos seguintes:

“Por tudo o exposto, considero válido o termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré em 21-12-2009, fundamento cuja veracidade resultou provada, e considero a presente acção totalmente improcedente, por não provada, absolvendo a Ré dos pedidos.

Custas a cargo Autor (art.º 446.º do Código do Processo Civil, *ex vi* art.º 1.º, n.º 2, al. a), do Código de Processo do Trabalho), sem prejuízo do apoio judiciário.

Registe e notifique.”

Inconformado, apelou o Autor, tendo o Tribunal da Relação de Lisboa, acordado no seguinte:

“a) Em julgar parcialmente procedente o recurso de apelação interposto por **AA**, no que toca à impugnação da decisão sobre a matéria de facto, determinando-se, nessa medida, o aditamento dos pontos **35 a 37** à matéria de facto dada como assente;

b) Em julgar procedente o recurso de apelação interposto por **AA** pelos fundamentos expostos, nessa medida se revogando a sentença recorrida e decidindo-se, em sua substituição, configurar a denúncia do contrato de trabalho a termo incerto dos autos, celebrado em 21/12/2009, como um despedimento ilícito, condenando-se a Ré, nessa medida, a reintegrar o Autor e a pagar-lhe as retribuições que se venceram entre 16/08/2011 e a data do trânsito em julgado do presente Acórdão, sem prejuízo das deduções que tiverem de ser operadas, nos termos e para os efeitos das alíneas a) e c) do número 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, relegando-se a sua quantificação para o incidente de liquidação, nos termos dos art.ºs 609.º, n.º 2 e 358.º e seguintes do NCPC.

*

Custas da acção e do recurso de Apelação a cargo da Ré - artigo 446.º, número 1 do Código de Processo Civil.”

Inconformada, traz-nos a R revista, tendo rematado a sua alegação com as seguintes conclusões:

1. A Relação de Lisboa decidiu "configurar a denúncia do contrato de trabalho a termo incerto dos autos, celebrado em 21/12/2009, como um despedimento ilícito, condenando-se a Ré, nessa medida, a reintegrar o Autor e a pagar-lhe as retribuições que se venceram entre 16/08/2011 e a data do trânsito em julgado do presente Acórdão, sem prejuízo das deduções que tiverem que ser operadas, nos termos e para os efeitos das alíneas a) e c) do número 2 do artigo 390º do Código do Trabalho, relegando-se a sua quantificação para o incidente de liquidação, nos termos dos artigos 609º, nº 2 e 358º e seguintes do NCPC."

2. Com base na factualidade provada, o Venerando Tribunal da Relação de Lisboa entendeu que "se cruzarmos os factos dados como assentes com o referido regime legal, constatamos efectivamente que o trabalhador, depois de ter prestado serviço para a empregadora durante 187 dias, ao abrigo do primeiro contrato de trabalho a termo certo (12/4/2009), voltou a laborar a partir de 21/12/2009 (ou seja, 50 dias ou 1 mês e 20 dias decorridos sobre a cessação daquele), segundo novo contrato de trabalho a termo (mas agora incerto), que findou em 30/9/2010 (com o regresso da trabalhadora substituída BB)",

3. Concluindo "logo, não decorreu entre um e outro vínculo laboral o período mínimo de 62 dias (187 dias: 3 = 62,333), mas unicamente os referidos 50 dias, o que implica a violação do estatuído no nº 1 do art. 143º. (. .) Sendo assim, é manifesta a violação do regime constante do nº 1 do artigo 143º, o que acarreta a aplicação da alínea d) do nº 1 do artigo 147º do Código do Trabalho de 2009, tendo o contrato de trabalho a termo incerto de ser encarado como um contrato de trabalho sem termo ou seja, por tempo indeterminado."

4. O Venerando Tribunal da Relação de Lisboa limitou-se a verificar que entre os dois contratos não tinha decorrido o período temporal exigido pelo artigo 143º do Código do Trabalho de 2009, tendo-se, por isso, bastado com o preenchimento de um único dos pressupostos/requisitos do artigo em questão.

5. Para além do período temporal (1/3 da duração do contrato anterior), o artigo 143º do Código do Trabalho de 2009 tem outros requisitos/pressupostos, cujo (in)cumprimento deveria ter sido provado e demonstrado antes de se poder considerar - como fez a Relação de Lisboa - que houve violação à proibição de contratos a termo sucessivos.

6. Para a aplicação plena do artigo 143º do Código do Trabalho é necessário que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) cessação de contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador;
- b) nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho;
- c) celebração de novo contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns;
- d) não ter decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

7. Subsumindo os factos à norma ora em análise verificamos que:

- a cessação do contrato de trabalho a termo se deu por motivo não imputável ao trabalhador (facto provado 27);
- houve celebração de novo contrato de trabalho a termo (incerto) com o mesmo empregador (factos provados 22 e 28);
- não decorreu um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações (além de tal ter sido expressamente admitido pela Recorrente na sua contestação - artigo 91º - consta da fundamentação expendida pelo Venerando Tribunal da Relação de Lisboa);

8. Mas estaremos perante o mesmo posto de trabalho? Questão nem sequer foi analisada e equacionada pela Relação de Lisboa.

9. Teremos que dizer que NÃO!

10. Tal como resulta da factualidade provada (factos 23, 24, 30 e 31) temos que:

- em ambos os contratos o Recorrido foi contratado para exercer as funções de carteiro;
- ao abrigo do primeiro contrato (a termo certo), o Recorrido prestou a sua actividade profissional no COP, sito na Rua ..., 26, ...,;
- ao abrigo do segundo contrato (a termo incerto) o Recorrido desempenhou as funções para que foi contratado no COP, sito na Rua ..., nº ...,;

11. O "posto de trabalho" em causa em cada contrato é situado em estabelecimento/departamento organicamente distinto uns dos outros, designados Centros de Distribuição Postal, com gestão e quadro de pessoal próprio, bem como chefias próprias.

12. Quer as chefias quer os restantes trabalhadores têm definido o seu "posto de trabalho" e respectiva colocação no COP a que estão afectos!

13. Cada estabelecimento/COP tem um horário de funcionamento em vigor, previamente comunicado às autoridades nos termos legais - ACT e Comissão

de trabalhadores - bem como o respectivo mapa de dotação de trabalhadores e respectivos horários, sendo obrigatória a comunicação de qualquer alteração, nomeadamente admissões de trabalhadores e alteração de horários de trabalho, ou seja, tem uma unicidade própria.

14. As tarefas de CRT, em regra, integram a realização de tarefas internas, no interior do estabelecimento onde estão afectos/colocados e a prestação de serviço externo, designada distribuição, que é efectuada na respectiva na área de distribuição/área da influência afecta a cada CDOP.

15. No caso em apreço estamos perante dois postos de trabalho completamente distintos, já que no primeiro contrato o Recorrido foi desempenhar funções no COP de ... e no segundo contrato desempenhou funções no COP de

16. Cada COP é um estabelecimento onde está localizada uma organização empresarial da entidade empregadora.

17. Consequentemente, não se pode acolher uma teoria que postule que o posto de trabalho é o exercício, no caso concreto, das tarefas de CRT, independentemente do estabelecimento onde os trabalhadores estão colocados.

18. Se assim não fosse entendido, teríamos uma situação em que se limitava o exercício de uma actividade económica (seja ela qual for), pois tendo sido contratado um trabalhador para executar tarefas de CRT num CDP de Lisboa a entidade patronal estaria impossibilitada de contratar um trabalhador para funções/tarefas de CRT a exercer no COP do ..., ..., ..., etc.

19. Não estando preenchido um dos requisitos previsto no artigo 143º do Código do Trabalho de 2009 não se pode concluir - como fez a Relação de Lisboa - pela violação à proibição de contratos sucessivos.

20. O Venerando Tribunal da Relação de Lisboa limitou-se a analisar apenas um dos requisitos (duração temporal mínima necessária existir entre contratos) descurando todos os outros.

21. Tendo os contratos em apreço sido celebrados para CDP's diferentes, estando, por isso, em causa postos de trabalho distintos, não se nos afigura que exista qualquer violação ao estipulado no artigo 143º do Código do Trabalho de 2009.

22. Não existindo - como não existe - qualquer violação à regra da proibição de contratos sucessivos (tal como previsto no artigo 143º do Código do Trabalho de 2009) não poderia a Relação de Lisboa ter considerado que se estava perante um contrato sem termo, nos termos e para os efeitos do artigo 147º, nº 1, d), do Código do Trabalho de 2009, com a consequente reintegração do Recorrido.

23. A Relação de Lisboa fez uma interpretação restritiva e limitada ao artigo

143º do Código do Trabalho de 2009, descurando a análise de todos os pressupostos no mesmo previstos, pelo que houve um erro de interpretação - e, conseqüentemente, de aplicação - das normas aplicáveis.

24. Pelo que deverá a decisão proferida pelo Venerando Tribunal da Relação de Lisboa ser revogada por este Venerando Supremo Tribunal de Justiça e substituída por outra que absolva a Recorrente.

25. Mas ainda que assim não se entenda - sem conceder - e na esteira do que foi entendido por este Venerando Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão proferido no Processo 539/07.7TTVFR.P1.S1, de 10/03/2011, em que foi Relator o Juiz Conselheiro Dr. Pinto Hespanhol, sempre seria admissível equacionar que para o conceito de posto de trabalho para efeitos do artigo 143º do Código do Trabalho "relevam as concretas tarefas desempenhadas pelo trabalhador a substituir, o que acentua a "ideia de individualização do posto de trabalho". Sendo diferentes os postos de trabalho em causa em cada um dos contratos de trabalho a termo celebrados entre as mesmas partes, não se verifica a infracção ao disposto no nº 1 do artigo 132º, termos em que não se pode considerar sem termo o segundo contrato de trabalho a termo firmado.

26. Também por esta via se verifica que um dos pressupostos do artigo 143º do Código do Trabalho não se encontra preenchido pelo que a decisão da Relação de Lisboa teria que ser substancialmente diferente, ou seja, teria necessariamente que absolver a Recorrente por não preenchimento do normativo legal aplicável.

Pede-se assim que se revogue a decisão recorrida e que se absolva a recorrente.

O A também alegou, concluindo a sua alegação desta forma:

A - A Ré/Recorrente circunscreve o objecto da sua revista à parte decisória que lhe foi desfavorável, ou seja, a existência de sucessão ilegal de contratos a termo, alegando que o Tribunal da Relação de Lisboa não apreciou todos os requisitos de que a lei fazia depender esse mesma decisão.

B - A fundamentação, fáctica e jurídica (douta, acrescente-se), dada às decisões que constam do referido acórdão, estão interligadas, umas em

relação às outras, e evidenciam a contradição insanável e a falta de razão que, salvo melhor opinião, padece a revista.

C - A decisão que consta do acórdão "sub judice", quando entende que o termo apostado no contrato celebrado entre as partes em 21 de Dezembro de 2009 era válido, "escalpelizou" a categoria profissional e descritivo funcional da profissão de carteiro, conceito de posto e local de trabalho, para concluir que o ora Autor foi contratado para o mesmo posto de trabalho da trabalhadora substituída por doença, concluindo pela validade do termo apostado nesse último contrato.

D - Ora, a fundamentação que foi explanada para concluir que o termo apostado no último contrato celebrado com o Autor/Recorrido era válido esclarece, à sociedade, que estamos perante o mesmo posto de trabalho, não só para efeitos de declarar a validade do termo apostado no último contrato (que não se concede), como para efeitos de apreciar a sucessão ilegal de contratos.

E - O que está em causa é o exercício de determinadas funções de carteiro numa dada organização empresarial, isto é, o que está em causa é a delimitação concreta das funções de carteiro quando integradas numa estrutura de meros dirigida pelo empregador e servindo idêntico objectivo produtivo. O posto de trabalho é o conjunto de funções atribuídas ao trabalhador no seio de uma dada organização do empregador.

F - Não existe na fundamentação do acórdão "sub judice", qualquer factualidade que possibilite sustentar estarmos perante dois postos de trabalho distintos, na acepção do conceito que releva para efeitos de aplicação do art.º 143º/1 do Código do Trabalho (CT). Existe, outrossim, prova factual de que a função de carteiro num CDP (Centro de Distribuição Postal) tem inerente a obrigação de que possam ser solicitadas tarefas inerentes a essa categoria profissional em diferentes "giros" e em diferentes CDP's.

G - Assim, não pode pretender a Ré que, para efeitos de fundamentar a validade do termo apostado no último contrato, seja aceite a fundamentação apresentada pelo tribunal "a quo" de que estamos perante um mesmo posto de trabalho, mas essa mesma fundamentação não sirva para concluir pela

existência de um mesmo posto de trabalho em sede de sucessão ilegal de contratos.

H - Não existe prova nos autos que permita recortar o concerto de "posto de trabalho" da forma estanque e autónoma, como pretende a Ré/Recorrente, tendo em conta a mobilidade geográfica, o conceito de local de trabalho associada à tarefa e funções de carteiro e a prática desenvolvida pela Ré.

I - O conceito de posto de trabalho defendido pela Ré desvirtua a "ratio" do preceito que proíbe a sucessão de contratos a termo, permitindo, como é o caso dos autos, que o Autor esteja, entre 2005 e 2010, vinculado à Ré de forma precária, após a celebração de sucessivos contratos de trabalho a termo para acorrer, no essencial, às mesmas necessidades e objectivos empresariais.

J - Para efeitos de densificação do conceito de posto de trabalho que o legislador enuncia no art.º 143º do CT, é fundamental recorrer à definição de local de trabalho inerente às funções de carteiro, tal como a Ré a impõe aos seus trabalhadores, e, sobretudo, ao conjunto de funções acordadas e atribuídas no âmbito dessa categoria profissional.

L - Assim, é de concluir, como faz o douto Tribunal da Relação de Lisboa, que a sucessiva contratação a termo do Autor para as funções de carteiro, da forma como a Ré o faz desde 2005, acaba por cair claramente na previsão e "ratio" de posto de trabalho enunciado no art.º 143.º/1 do Código do Trabalho, sob pena de se permitir comportamentos abusivos e defraudar o carácter excepcional da própria contratação a termo, e aceitar a manutenção, indefinidamente, de vínculos precários para satisfazer, no essencial, as mesmas necessidades da organização empresarial.

M - Nestes termos, não tem a Ré/Recorrente razão, tendo contratado o Autor/recorrido para exercer funções de carteiro em sucessivos contratos a termo, essencialmente para fazer face às mesmas necessidades, nas mesmas zonas de exploração da sua actividade, sem respeitar o disposto no art.º 143.º/1 do Código do Trabalho, o que tem a cominação legal prevista no art.º 147º/1-d) desse mesmo código, como bem decidiu o douto Tribunal da Relação de Lisboa, devendo manter-se o decidido nesse acórdão quanto à matéria objecto da revista.

N - Nos termos e para os efeitos do art.º 721.º-A do CPC, que a questão suscitada em sede de recurso subordinado versa sobre questão jurídica cuja apreciação, pelo seu relevo, é claramente necessária para uma melhor aplicação do direito, e também porque estão em causa interesses particularmente relevantes em termos sociais. Os interesses em causa têm relevância constitucional, uma vez que inserem-se no âmbito da segurança no emprego e da proibição de despedimento sem justa causa, previsto no art.º 53.º da CRP.

O - Durante a execução do último contrato a termo, para substituir a trabalhadora BB, que laborava na zona citadina de ... e estava doente, o Autor/ Recorrido foi chamado a substituir outro trabalhador, de nome CC, no Centro de Distribuição Postal de ..., por motivos de este estar ausente em gozo de férias.

P - Entende o Autor que este tipo de mobilidade funcional e geográfica é admissível relativamente à utilização que a Ré pretenda fazer de trabalhadores efectivos, (tal como o era a trabalhadora substituída BB) mas não é admissível relativamente a trabalhadores a termo como o Autor, porque defrauda, em termos objectivos e subjectivos, os motivos que presidiram à contratação a termo do Autor.

Q - A ser admissível este tipo de mobilidade de um trabalhador contratado a termo, defraudavam-se os motivos que presidiram à contratação a termo, uma vez que, na pendência de um contrato a termo com um fundamento concreto (substituição de trabalhadora doente), passam a poder ser pedidas funções de substituição de quaisquer outros trabalhadores ausentes, por doença, por motivo de férias, ou por qualquer outro motivo.

R - O Autor foi contratado a termo e, como tal, está sujeito ao regime imperativo especial que decorre do Código do Trabalho para estes contratos, em função do fundamento que, concretamente, é apostado no contrato. A mobilidade (geográfica e funcional) de um trabalhador contratado a termo decorre do regime legal imperativo constante do Código do Trabalho, em função do fundamento avançado pela empresa no respectivo contrato de trabalho e das demais cláusulas contratuais. Não pode ser pedido a um

trabalhador a termo uma mobilidade geográfica e funcional diferente da que consta do contrato de trabalho a termo e que não esteja prevista no respectivo fundamento aposto nesse mesmo contrato, sob pena do mesmo ser considerado sem termo, ao abrigo do art.º 147º/1-a) do CT, com as legais consequências da invocação da caducidade configurar um despedimento sem justa causa, o que se requer.

Pede assim que a revista interposta seja julgada improcedente.

E por mera cautela de patrocínio, requereu o A que se admita o recurso subordinado por si interposto e que se declare que a R violou a alínea a) do nº 1 do artigo 147º do CT, adoptando um comportamento abusivo que extravasa os limites do fundamento por que contratou o A, considerando-se por isso o contrato celebrado por tempo indeterminado.

Sobre esta pretensão, proferiu o relator o seguinte despacho:

“É inequívoco que o A não podia recorrer, pois tendo obtido ganho da causa estava-lhe vedada a possibilidade de recurso, conforme determina o nº 1 do artigo 631º do CPC.

Resulta no entanto, do nº 1 do artigo 636º do CPC que no caso de pluralidade de fundamentos da acção, o tribunal de recurso conhece de fundamento em que a parte vencedora decaiu, desde que o requeira, mesmo a título subsidiário, prevenindo assim a necessidade da sua apreciação.

Por outro lado, constata-se que o Autor, para além das funções respeitantes ao CDP, desenvolveu idênticas tarefas no CDP de ..., durante um período de 8 dias, sustentando por isso na apelação que tal colocação noutro CDP que não o de origem é suficiente para desvirtuar o fundamento invocado para a oposição do termo incerto ao contrato dos autos, ferindo-o de invalidade.

Esta questão foi apreciada pela Relação, que concordando com a sentença recorrida, considerou que não ocorria uma violação das normas reguladoras do contrato de trabalho a termo incerto na situação dos autos.

É este fundamento, em que ficou vencido, que o recorrido pretende que seja apreciado por este Supremo Tribunal em sede de ampliação do objecto do recurso, conforme se colhe das conclusões N) a R).

Ora, é indiscutível que o meio processual usado pelo A foi inadequado, pois não lhe era permitido recorrer subordinadamente.

No entanto, e embora o meio processual usado não seja o adequado, é inequívoco que manifestou na sua alegação a vontade da dita questão, que foi julgada improcedente pela Relação, ser reapreciada neste Tribunal.

Assim sendo, e verificando-se os requisitos previstos no mencionado nº 1 do artigo 636º, convola-se o recurso subordinado interposto pelo A em ampliação do objecto do recurso, tendo em conta os princípios da adequação formal e da tutela jurisdicional efectiva.”

E assim, admitiu-se a revista interposta pela R, com ampliação do objecto do recurso por requerimento do recorrido, nos termos acima referidos, despacho que não suscitou qualquer reparo das partes.

Cumprido o nº 3 do artigo 87º do CPT, emitiu o Senhor Procurador-Geral Adjunto parecer que remata com as seguintes conclusões:

O conceito de posto de trabalho acolhido no nº 1 do artigo 132º refere-se às funções desempenhadas pelo trabalhador;

O contrato de trabalho a termo, datado de 23/4/2009, foi celebrado ao abrigo do nº 1, e alínea a) do nº 2 do artigo 140º do CT, por um período de 191 dias, tendo tido o seu terminus em 30/10/2009;

O nº 1 do artigo 143º do CT impede a celebração de novo contrato a termo antes do decurso de um período temporal não inferior a 1/3 da duração do contrato;

A R, ao celebrar em 21 de Dezembro de 2009, um novo contrato a termo com o A, não se verificando o condicionalismo previsto em qualquer das alíneas do nº 2 do artigo 143º do CT, violou o disposto no nº 1 do mesmo preceito legal, pelo que aquele contrato deverá ser tido como contrato sem termo, conforme resulta da alínea d) do artigo 147º do mesmo compêndio;

Não deverá ser tido como elemento bastante para invalidar o termo apostado no contrato de trabalho celebrado, o facto da R ter destacado o A para desempenhar as funções para que foi contratado, pelo período de oito dias, noutra local.

A R pronunciou-se sobre este parecer, sustentando que tendo o A sido

contratado para outro CDP, ou seja, para outra organização/estabelecimento da recorrente, não se está perante o mesmo posto de trabalho.

Distribuído o projecto de acórdão, cumpre apreciar e decidir.

2----

Para tanto, temos de atender aos seguintes factos:

1. O Autor celebrou um contrato de trabalho a termo certo com a Ré, no dia 13 de Maio de 2005, com início na mesma data e término a 31 de Outubro de 2005, conforme documento junto a fls. 28-29, cujo teor se dá por reproduzido.
2. O Autor foi contratado pela Ré para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Carteiro.
3. Sob as suas ordens, direcção e fiscalização, e mediante retribuição.
4. O Autor prestou a sua actividade profissional no Centro Distribuição Postal -, sito na Rua ..., ..., ...,
5. No contrato, a justificação apresentada para a sua celebração a termo certo foi a de que: "...O contrato é celebrado ao abrigo do n.º1 e 2 alínea a) do art.º 129º, pelo prazo de 172 dias, prazo que se prevê necessário à satisfação das necessidades a seguir referidas, (...) a fim de suprir necessidades temporárias de serviço por motivo de substituição dos trabalhadores na situação de férias..."- idem Doc n.º 2
6. O Autor auferia a remuneração base mensal de 573,40 euros, acrescido de subsídio de refeições, pequenos-almoços, horas extras e abono de falhas, conforme recibo de vencimento junto a fls. 31, cujo teor se dá por reproduzido.
7. Por ofício, com data de expedição de 05.09.2005, a Ré comunicou ao Autor que o contrato de trabalho em que o Autor era segundo outorgante, cujo prazo cessaria a 31 de Outubro de 2005, não seria renovado, conforme documento junto a fls. 37, cujo teor se dá por reproduzido.
8. No dia 29 de Dezembro de 2005, a Ré celebrou novamente um contrato de trabalho a termo certo com o Autor, com início a 29 de Dezembro de 2005 e término a 28 de Junho de 2006, conforme documento junto a fls. 38-39, cujo teor se dá por reproduzido, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Carteiro.
9. No referido contrato, a justificação apresentada para a sua celebração a termo certo foi a de que: "...O contrato é celebrado ao abrigo da alínea b) do

n.º 3 do art.º 129º, pelo prazo de 6 meses, com início em 29/12/2005 e término em 28/06/2006, para contratação de trabalhador à procura de 1.º emprego, em virtude do trabalhador procurar emprego efectivo adequado à sua formação e expectativas profissionais...”.

10. O Autor esteve em situação de desemprego durante o período de 31 de Outubro de 2005 a 29 de Dezembro de 2005.

11. O Autor auferia a remuneração base mensal de 590,60 euros, acrescida de subsídio de refeições, pequenos-almoços, horas extras, abono de falhas, trabalho nocturno.

12. O Autor prestou a sua actividade profissional no CDP, sito na Rua ..., ..., ...,

13. No dia 28 de Junho de 2006, o Autor e a Ré fizeram uma “Adenda” ao contrato de trabalho celebrado em 29 de Dezembro de 2005, nos termos da qual a Ré e o Autor acordaram em prorrogar o contrato a termo certo por um período de 4 meses, com início em 29 de Junho de 2006 e término em 28 de Outubro de 2006, conforme documento junto a fls. 43, cujo teor se dá por reproduzido.

14. Em Julho de 2006, o Autor auferia de vencimento base 601,00 euros, acrescido de subsídio de refeições, pequenos-almoços, horas extras e abono de falhas.

15. Por ofício, com data de expedição de 08.09.2006, a Ré comunicou ao Autor que o contrato de trabalho em que o Autor era segundo outorgante, cujo prazo cessaria a 28 de Outubro de 2006, não seria renovado, conforme documento junto a fls. 49, cujo teor se dá por reproduzido.

16. No dia 28 de Abril de 2008, a Ré celebrou novamente um contrato de trabalho a termo certo com o Autor, com início na mesma data e término a 31 de Outubro de 2008, conforme documento junto a fls. 50-51, cujo teor se dá por reproduzido.

17. O Autor foi contratado pela Ré para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Carteiro.

18. O Autor prestou a sua actividade profissional no Centro de Distribuição Postal -, sito na Rua ..., ..., ...,

19. O Autor auferia a remuneração base mensal de 540,00 euros, acrescida de subsídio de refeições, pequenos-almoços, horas extras e abono de falhas.

20. No contrato, a justificação apresentada para a sua celebração a termo certo foi a de que: “...O contrato é celebrado ao abrigo do n.º1 e 2 alínea a) do art.º 129º, pelo prazo de 187 dias, (...) prazo que se prevê necessário à satisfação das necessidades temporárias de serviço por motivo de substituição dos trabalhadores na situação de férias...”.

21. Por ofício, com data de expedição de 10.09.2008, a Ré comunicou ao Autor

que o contrato de trabalho em que o Autor era segundo outorgante cujo prazo cessaria a 31 de Outubro de 2008, não seria renovado, conforme documento junto a fls. 58, cujo teor se dá por reproduzido.

22. No dia 23 de Abril de 2009, a Ré celebrou novamente um contrato de trabalho a termo certo com o Autor, com início a 23 de Abril de 2009 e término a 30 de Outubro de 2009, conforme documento junto a fls. 59 a 61, cujo teor se dá por reproduzido.

23. O Autor prestou a sua actividade profissional no CDP, sito na Rua ..., ..., ...,

24. O Autor foi contratado pela Ré para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Carteiro.

25. O Autor auferia a remuneração base mensal de 551,90 euros, acrescida de subsídio de refeições, pequenos-almoços, horas extras e abono de falhas.

26. No contrato, a justificação apresentada para a sua celebração a termo certo foi a de que: "...O contrato é celebrado ao abrigo do n.º 1 e da aliena a) do n.º 2 do art.º 140º do Código do Trabalho, pelo prazo de 191 dias, (...) prazo que se prevê necessário à satisfação das necessidades temporárias de serviço por motivo de substituição dos trabalhadores na situação de férias..." - idem Doc n.º 28

27. No dia 4 de Setembro de 2009, o Autor foi notificado de que o contrato de trabalho a termo certo celebrado com a Ré, com término em 30 de Outubro de 2009, não seria renovado, conforme documento junto a fls. 70, cujo teor se dá por reproduzido.

28. No dia 21 de Dezembro de 2009, a Ré celebrou um contrato de trabalho a termo incerto com o Autor com início na mesma data, conforme documento junto a fls. 71-72, cujo teor se dá por reproduzido.

29. O Autor auferia a remuneração base mensal de € 551,90, acrescida de subsídio de refeições, pequenos-almoços, horas extras e abono de falhas.

30. O Autor foi contratado pela Ré para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Carteiro.

31. No contrato de trabalho a termo incerto a Ré e o Autor acordaram que as funções de carteiro seriam desempenhadas no CDP, sito na Rua ... n.º ...,

32. No contrato, a justificação apresentada para a sua celebração a termo incerto foi a de que: "...o contrato celebrado ao abrigo do n.º1 da aliena a) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 140º do Código do Trabalho, pelo tempo necessário à substituição da trabalhadora BB, que se encontra temporariamente impedido de prestar trabalho, por se encontrar na situação de doença...".

33. Através de carta datada de 29.09.2010, a Ré comunicou ao Autor que: "o contrato de trabalho a termo incerto celebrado com os CTT - CORREIOS DE

PORTUGAL, SA, em 21.12.2009, em que é segundo outorgante, cessará em 30.09.2010”, conforme documento junto a fls. 27 cujo teor se dá por reproduzido.

34. A trabalhadora doente (BB) voltou ao trabalho no dia 1 de Outubro de 2010.

35. Na sequência da carta referida em **33.**, o Autor deixou de prestar a sua actividade profissional para a Ré em 30 de Setembro de 2010.

36. Entre 15 de Março de 2010 e 23 de Março de 2010, esteve a desempenhar funções de carteiro no centro de distribuição postal da zona de ..., tendo aí efectuado o giro apeado em

37. O Autor foi deslocado do CDP de ... para o CDP de ..., nos moldes descritos no ponto anterior, por força da ausência, durante o referido período temporal, por motivo de gozo de férias, do carteiro CC, afecto ao Centro de Distribuição Postal de ... (Doc. n.º 13, junto a fls. 146).

3---

E decidindo:

Concluiu a Relação ser manifesta a violação do regime constante do n.º 1 do artigo 143.º do CT/2009, por a R, ao celebrar o 6º contrato, não ter respeitado o período de espera correspondente a 1/3 da duração do 5º contrato a termo que havia vigorado, circunstância que acarreta que aquele 6º contrato a termo incerto tenha de ser encarado como um contrato de trabalho por tempo indeterminado, por aplicação da alínea d) do n.º 1 do artigo 147.º do mesmo Código.

É contra o assim decidido que reage a R argumentando que tendo estes dois contratos sido celebrados para CDP's diferentes, estão em causa postos de trabalho distintos, pelo que não ocorre qualquer violação ao estipulado no artigo 143º do Código do Trabalho de 2009, sendo esta a primeira questão que temos de apreciar.

Se esta proceder, e atenta a ampliação do objecto do recurso a requerimento

do recorrido, e que foi admitida pelo relator, devemos ainda apreciar se o desempenho de funções de carteiro no CDP de ..., durante um período de 8 dias, quando havia sido contratado para o CDP de ... é suficiente para desvirtuar o fundamento invocado para a oposição do termo incerto ao contrato dos autos, ferindo-o de invalidade.

Colocando-se nestes termos as questões a decidir por este Supremo Tribunal, vejamos então cada uma delas.

3.1---

Está em causa a regularidade do contrato a termo que o A e a R celebraram no dia 21 de Dezembro de 2009, através do qual aquele foi contratado para exercer as funções inerentes à categoria de carteiro, e que seriam desempenhadas no CDP ..., em ..., até ao regresso da trabalhadora que o A fora substituir (BB) e que se encontrava doente.

Fazendo uma breve referência à evolução da legislação referente à contratação a termo, retemos os seguintes elementos que consideramos mais relevantes:

A LCT continha apenas uma disposição respeitante aos contratos a prazo, cuja existência estava prevista no artigo 10º desde que fossem reduzidos a escrito (nº 1), enquanto o contrato por tempo indeterminado não estava sujeito a qualquer formalidade.

Com o advento do DL nº 372-A/75, de 14 de Julho, que veio proibir os despedimentos sem justa causa, as empresas começaram a socorrer-se da contratação a prazo fundando-se neste preceito da LCT, que admitia tal contratação sem quaisquer limitações, salvo as de ordem formal acima referidas.

Para travar esta fuga indiscriminada das empresas para a contratação a prazo, o DL nº 781/76 de 28/X tentou impor-lhe algumas restrições, embora estas intenções do legislador não tivessem obtido êxito, pois no domínio da sua

vigência este tipo de contratação atingiu níveis quase escandalosos, por permitir a contratação temporária sem grandes limitações.

Esta situação foi profundamente alterada com o DL nº 64-A/89 de 27/2, que partindo duma concepção substancialmente diferente daquela em que se fundara o legislador de 1976, quis restringir a contratação a termo a situações rigorosamente tipificadas, por forma a adequar o novo regime aos imperativos constitucionais de segurança no emprego, conforme consagrado no art. 53º da CRP.

Assim, a contratação a termo passou a ter carácter excepcional, visando permitir que as empresas se adaptassem às flutuações do mercado e criar condições para uma maior absorção de volume de emprego, por forma a favorecer grupos socialmente mais vulneráveis que desta forma teriam acesso ao trabalho, embora com carácter temporário.

Nesta linha, e escorado no já mencionado princípio constitucional da segurança no emprego, que impõe que a regra seja a contratação por tempo indeterminado, o DL nº 64-A/89, de 27/2, apenas admitia a celebração de contratos a termo para situações de satisfação de necessidades de carácter precário ou sazonal, expressamente tipificadas no artigo 41, nº 1, e impondo o seu nº 2 que a celebração de contratos a termo fora destes casos importaria a nulidade do termo.

E para se permitir um verdadeiro controlo destas contratações e se poder averiguar se as razões invocadas pela entidade empregadora correspondiam à realidade, impunha-se que o contrato fosse reduzido a escrito, devendo conter a indicação do motivo justificativo da sua celebração por forma a mencionar-se as circunstâncias e factos concretos que haviam determinado esta contratação, conforme resultava dos artigos 42º, nº 1, alínea e) deste diploma e do 3º da Lei 38/96 de 31/8.

O Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003 de 27 de Agosto e que entrou em vigor em 1 de Dezembro de 2003, acolheu também estas orientações, tendo introduzido porém, algumas alterações.

Assim e contrariamente ao regime da LCCT, que se limitava a indicar as situações em que era permitida a contratação a termo, o artigo 129º, nº1 do CT começava por estatuir que o contrato de trabalho a termo só podia ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, constando do nº 2 o elenco, meramente exemplificativo, das situações que justificavam a contratação a termo.

Por outro lado e quanto às formalidades do contrato, tinha este de ser escrito, conforme advinha do artigo 127º, impondo-se que dele constasse, para além doutras menções, a indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo, conforme impunha a alínea e) do nº 1 do artigo 131º.

Além disso, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo devia ser feita pela menção expressa dos factos que o integravam, por forma a estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, (conforme resultava do nº 3 do supracitado preceito), considerando-se sem termo o contrato em que faltasse a redução a escrito, bem como aquele em que se omitissem ou fossem insuficientes as referências exigidas naquela alínea e) do nº 1.

Quanto ao CT de 2009, o legislador optou por seguir a técnica legislativa do CT/2003, começando por estabelecer no nº 1 do artigo 140º que o contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, constando do nº 2 o elenco, meramente exemplificativo, das situações que justificam a contratação a termo, por a lei considerar que visam satisfazer necessidades temporárias da empresa susceptíveis de permitir o recurso a este tipo de contratação.

Por outro lado e quanto às formalidades do contrato, manteve-se a obrigatoriedade da sua redução a escrito, devendo constar do documento a indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo, que deve ser feita com a menção expressa dos factos que o integram, por forma a estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, conforme resulta do artigo 141º, nº 1, alínea e), e nº 3.

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).

É tendo em conta que ao contrato a termo deve corresponder a satisfação de necessidades temporárias da empresa que a lei estabelece regras que visam obstar à sua eternização.

Por isso, impõe o legislador limites máximos às suas renovações (três no máximo), e à sua duração, conforme estabelece o nº 1 do artigo 148º do CT.

E é nesta lógica que se proíbe também a celebração de contratos a termo sucessivos, conforme resulta do artigo 143º.

E assim, a ultrapassagem dos prazos máximos de duração do contrato ou do número das suas renovações, determinam a conversão automática e imediata do vínculo em contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme determina o nº 2, alínea b) do artigo 147º do CT.

E também a sucessão de contratos a termo é regulada de modo a **impedir** a espiral da contratação a termo, pretendendo o legislador evitar que a cessação dum contrato de duração limitada seja seguida dum nova contratação a termo, seja do mesmo ou doutro trabalhador, implicando esta violação a conversão do contrato em contrato de duração indeterminada, conforme advém do referido artigo 147º, nº 1, alínea d).

Resulta com efeito do artigo 143.º do CT (Sucessão de contrato de trabalho a termo) que:

1 - A cessação de contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou

sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividade sazonal;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

Trata-se dum regime que já vinha do artigo 132.º do CT/2003, que sob a epígrafe "*Contratos sucessivos*", dispunha que a cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impedia nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações (n.º 1).

No entanto, e tal como acontece agora, esta proibição não era aplicável aos casos de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; nos casos de acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato; e nas situações de actividades sazonais, entendendo o legislador quer se trata de novas necessidades temporárias justificativas duma nova contratação a termo, mesmo sem se observar o período de espera exigido pelo preceito.

E também não se aplica às situações de trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, entendendo o legislador que se trata duma promoção do emprego, que apesar de ser temporário, justifica de per si a celebração de novo contrato de trabalho mesmo sem observância do período de espera.

Diga-se ainda que este regime da proibição de contratos a termo sucessivos já remontava ao artigo 41º-A do DL nº 64-/89 de 27/2 (LCCT), norma que fora introduzida pela Lei nº 18/2001 de 3 de Julho, e donde resultava que a celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determinava a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

Assim, por força deste regime já se considerava como um só contrato aqueles casos de contratações a termo sucessivas do mesmo trabalhador, e sem que entre elas tenha decorrido o período de seis meses que o legislador previa no artigo 46º/3 da LCCT para se contratar outro trabalhador para ocupar o mesmo posto de trabalho, desta forma se pretendendo proteger o trabalhador do risco da espiral de contratações a termo.

Analisando esta evolução legislativa, constatamos que a proibição da contratação sucessiva da lei actual e do código do Trabalho de 2003 exige que se trate duma nova admissão ou duma afectação de trabalhador contratado a termo para ocupar o mesmo posto de trabalho, enquanto o regime da LCCT impedia a celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo entre as mesmas partes, mas para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador.

De qualquer forma, cumpre assinalar que o nº 1 do artigo 143º do CT/2009 não quis abranger nesta proibição apenas a celebração de contratos a termo sucessivos para o mesmo posto de trabalho, pois inclui ainda nesta proibição a admissão ou afectação de trabalhador temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, bem como a celebração de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, seja ele com o mesmo empregador, seja com sociedade que com este se encontre numa relação de domínio ou de grupo, seja ainda com empresa que mantenha estruturas organizativas comuns.

Assim e face ao disposto no nº 1 do artigo 143º do CT, a proibição de celebração de sucessivos contratos a termo depende da existência dos seguintes pressupostos:

- a. que a cessação do primeiro contrato seja devida a razões não imputáveis ao trabalhador;
- b. inexistência do período de espera correspondente a um terço da duração do contrato anterior;
- c. por fim, esta proibição na sucessão de contratos a termo só vale para as situações em que se pretende o preenchimento do mesmo posto de trabalho.

Ante estes requisitos, é inequívoco que no caso presente o quinto contrato a termo terminou por iniciativa da R; e é também inequívoco que esta não respeitou o período de espera de um terço da duração do contrato anterior, pois tendo aquele durado 187 dias, o A voltou a ser contratado a termo a partir de 21/12/2009, ou seja, 50 dias após a cessação do contrato anterior que havia ocorrido em 30/10/2009.

Não decorreu entre um e outro vínculo laboral o período mínimo de 62 dias (187 dias: 3 = 62,333) imposto pelo nº 1 do artigo 143º do CT.

Mas estaremos perante o preenchimento do mesmo posto de trabalho para que funcione a proibição resultante do mesmo preceito, com a consequente conversão do contrato em contrato de duração indeterminada, conforme concluiu a Relação?

São vários os preceitos do CT que utilizam o conceito de “posto de trabalho”, bastando a título de exemplo, e ainda no contexto da contratação a termo, mencionar o nº 4 do artigo 144º, que obriga o empregador a afixar informação relativa à existência de “postos de trabalho” permanentes que estejam disponíveis na empresa ou no estabelecimento; e o nº 5 do artigo 148º relativo à contagem do limite de três anos de duração máxima do contrato a termo.

Por outro lado, basta atentar nos artigos 367º e seguintes, preceitos que estabelecem o regime do despedimento do trabalhador por extinção de “posto de trabalho”.

O legislador não toma posição sobre o conceito, de modo a fornecer ao intérprete elementos quanto ao respectivo âmbito.

Na doutrina, Furtado Martins, citando Nunes de Carvalho, reporta o posto de trabalho a um certo conteúdo funcional com uma determinada localização hierárquica na organização, estando aqui pressuposta uma divisão de trabalho que subjaz a uma organização produtiva com um mínimo de dimensão e que se manifesta na existência de diferentes postos de trabalho relacionados entre si, entendidos como diferentes conjuntos de tarefas que integram o processo de organização e de divisão do trabalho, conjuntos esses que são agregados em diferentes funções, de cuja execução são encarregues diferentes trabalhadores.

E assim, afectar um trabalhador a um determinado posto de trabalho significa encarregar esse trabalhador da realização de um conjunto de tarefas que, mercê do processo de divisão e organização de trabalho foram, em dado momento, autonomizadas no seio da organização produtiva.

E conclui aquele autor que o conceito de posto de trabalho coincide com a função ou conjunto de tarefas localizado organizacionalmente, isto é, numa concreta organização produtiva, que é fruto do modo como o respectivo titular decide organizar e dividir o trabalho necessário ao seu funcionamento e de cuja execução é encarregue um trabalhador.

Por isso, e citando Monteiro Fernandes, considera que é essencial à dimensão jurídico-laboral da noção “a ideia de individualização do posto de trabalho (um posto de trabalho um homem)”.

Neste sentido se pronuncia também o acórdão deste Supremo Tribunal de 10/3/2011, processo nº 539/07.7TTVFR.P1.S1, e que embora respeite a uma situação disciplinada pelo Código do Trabalho de 2003 mantém plena actualidade, donde se conclui que para o conceito de posto de trabalho acolhido no n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho de 2003, que rege a celebração de contratos de trabalho sucessivos a termo, relevam as concretas tarefas desempenhadas pelo trabalhador a substituir, o que acentua a ideia de individualização do posto de trabalho.

Argumentou-se para tanto que o normativo em exame proibia a celebração de

contratos de trabalho a termo sucessivos para o preenchimento do mesmo posto de trabalho, acentuando a «ideia de individualização do posto de trabalho (um posto, um homem), e ligando-o às funções prestadas por um determinado trabalhador (posição de MONTEIRO FERNANDES).

Pondera ainda o acórdão que “[A] cresce que o anterior regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato a termo, editado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, na redacção introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, ao regular os contratos a termo sucessivos, estabelecia que «[a] celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo», resultando da comparação deste normativo com o n.º 1 do artigo 132.º, que o critério do «exercício das mesmas funções» foi abandonado por esta norma.”

Concluimos assim que afectar um trabalhador a um determinado posto de trabalho significa encarregá-lo da realização de um conjunto de tarefas que, mercê do processo de divisão e organização de trabalho foram, em dado momento, autonomizadas no seio da organização produtiva, não bastando o exercício das mesmas funções para que se possa concluir pela existência do mesmo posto de trabalho, pois a ideia de individualização do posto de trabalho (um posto, um homem), liga-o às funções prestadas por um trabalhador num determinado contexto organizativo e numa concreta estrutura hierárquica em que esteja inserido.

Atentos estes parâmetros, vejamos então se se pode concluir que no sexto contrato que celebrou com a R o A foi colocado no mesmo posto de trabalho que detinha com a celebração do anterior.

3.2---

O A havia sido contratado pela R no dia 23 de Abril de 2009, para prestar a sua actividade profissional de carteiro no CDP ..., sito na Rua ..., ..., ...,, cujo término ocorreria a 30 de Outubro de 2009, que era o prazo que se previa

necessário à satisfação das necessidades temporárias de serviço por motivo de substituição dos trabalhadores na situação de férias.

Este contrato de trabalho a termo certo terminou efectivamente em 30 de Outubro de 2009, por denúncia da R.

No dia 21 de Dezembro de 2009, o A foi novamente contratado pela Ré, desta vez a termo incerto, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de carteiro, e que seriam desempenhadas no CDP ..., sito na Rua ... n.º ...,
... ..

A justificação apresentada para a sua celebração a termo incerto foi a de substituição da trabalhadora BB, que se encontrava temporariamente impedida de prestar trabalho, por se encontrar doente.

Este contrato cessou por iniciativa da R em 30.09.2010, em virtude da trabalhadora doente (BB) ter voltado ao trabalho no dia 1 de Outubro de 2010.

Face a este circunstancialismo temos de concluir que não estamos perante o preenchimento do mesmo posto de trabalho, pois embora o A tivesse sido contratado para o desempenho das mesmas funções (carteiro), a proibição constante do n.º 1 do artigo 143.º do CT não se contenta com isso, como já vimos.

Na verdade, no sexto contrato, o A foi contratado para um posto de trabalho diferente do que ocupava no anterior contrato, pois foi colocado no CDP de ..., quando antes havia estado colocado em ..., numa organização de trabalho diversa, com hierarquias distintas e num local também diferenciado.

Não podemos assim manter a decisão recorrida na parte em que concluiu pela ilegalidade do segundo contrato a termo, por violação do regime constante do n.º 1 do artigo 143.º do CTTrabalho, pois ao celebrar o sexto contrato a termo o A não foi colocado no mesmo posto de trabalho que ocupara na vigência e com a celebração do contrato anterior.

Diga-se ainda que seria irrazoável concluir o contrário, pois se, face à excepção constante da alínea a) do n.º 2 do artigo 143.º do CT, a R podia contratar o mesmo trabalhador por nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição, por maioria de razão há-de poder contratá-lo para substituir um outro trabalhador, dum posto de distribuição postal diferente e sediado em outro e diverso local.

Temos de concluir assim que nada impedia a R de contratar o A, a termo incerto, em 21/12/2009, apesar do contrato a termo anterior só ter cessado em 30 de Outubro de 2009, pois não estamos perante uma admissão para o preenchimento do mesmo posto de trabalho.

Por isso, temos de revogar o acórdão na parte em que decidiu que esta conduta da R foi violadora do regime constante do n.º 1 do artigo 143.º do CT, com a consequente aplicação da alínea d) do n.º 1 do artigo 147.º do mesmo diploma, o que levou a que se considerasse o contrato de trabalho a termo incerto como um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Procede portanto a revista nesta parte.

4---

Quanto à ampliação do objecto da revista:

O A, não obstante ter obtido ganho de causa na Relação, requereu a ampliação do objecto da revista, por ter discordado do acórdão recorrido na parte em que este decidiu pela legalidade do termo aposto ao contrato celebrado em 21/12/2009, alegando para tanto que, para além das funções respeitantes ao CDP, desenvolveu idênticas tarefas no CDP de ..., durante um período de 8 dias.

Sustenta por isso, que a sua colocação noutra CDP, que não o de origem, é suficiente para desvirtuar o fundamento invocado para a oposição do termo incerto ao contrato dos autos, ferindo-o de invalidade.

Assim sendo, e tendo-se concluído pela não existência da violação do nº 1 do artigo 143º do CT, temos de apreciar esta questão.

4.1---

Esta prende-se com o facto de ter ficado demonstrado que o Autor, para além das funções de carteiro no CDP ..., em ..., ter desenvolvido idênticas funções no CDP de ..., durante um período de 8 dias.

Sustenta este que tal colocação noutra CDP que não o de origem da BB é suficiente para desvirtuar o fundamento invocado para a aposição do termo incerto ao contrato dos autos, ferindo-o de invalidade.

Será assim?

Sobre esta problemática entendeu a Relação que estamos a falar de um período temporal muito curto (8 dias), inserido num vínculo laboral com a duração de 9 meses e 10 dias (21/12/2009 a 30/9/2010).

Por isso, concluiu que a resposta a tal questão tem de ser negativa, por força da ocasionalidade e da muito diminuta expressividade temporal da deslocação em causa e face à possibilidade, já antes mencionada, de os C.T.T. poderem ocupar o Autor com outras atribuições e trabalhos, ainda que, na situação em análise, extravasassem as do CDP de origem da dita trabalhadora substituída, desde que as funções referentes e desempenhadas nesse CDP tenham constituído o núcleo fulcral, primordial ou essencial da relação laboral em presença (como foi o caso dos autos).

E com esta argumentação, o acórdão recorrido concordou com a sentença da 1ª instância, quando considerou que não ocorria uma violação das normas reguladoras do contrato de trabalho a termo incerto na situação dos autos.

Também aderimos a esta posição.

Na verdade, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, conforme permite o artigo 194º, nº 1, alínea b) do CT.

É certo que no contrato a termo, a causalidade a que está sujeita a sua validade pode, de modo directo ou indirecto, impor limites a esta faculdade da entidade empregadora de transferir, temporariamente, o trabalhador para outro local de trabalho, pois o exercício indiscriminado desta faculdade pode desvirtuar o motivo que esteve na base da sua contratação.

No entanto, tratando-se de um período temporal muito curto (8 dias), inserido num vínculo laboral com a duração de 9 meses e 10 dias, e aliás alicerçado no poder de direcção do empregador, não podemos considerar que se tenha desvirtuado o motivo que esteve na base da contratação do A.

Improcede assim esta questão

E, por isso, temos de reprimar a sentença da 1ª instância que considerou válido o termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré em 21-12-2009 e, conseqüentemente, válida a cessação deste contrato operada pela R.

5----

Termos em que se acorda nesta Secção Social em conceder a revista e em julgar improcedente a ampliação do objecto do recurso requerida pelo A, absolvendo-se a R do pedido.

As custas da revista e nas instâncias ficam a cargo do A.

Lisboa, 26 de Maio de 2015

Anexa-se sumário do acórdão.

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Melo Lima