

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 10302/2004-4

Relator: FERREIRA MARQUES

Sessão: 02 Março 2005

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

Sumário

A jurisprudência maioritária tem entendido que a admissibilidade do contrato a termo em relação a trabalhadores à procura de 1º emprego refere-se (apenas) a trabalhadores que nunca foram contratados por tempo indeterminado, não relevando as contratações a termo anteriores.

Mas decorre dos mais recentes diplomas relativos à política de emprego (Portarias nº 196-A/2001 de 10.03 e nº 1191/2003 de 10.01) um estreitamento do conceito de jovem à procura de 1º emprego, de forma a reduzi-lo significativamente, deixando de poder ser considerado à procura de 1º emprego quem tiver exercido actividade subordinada ou mesmo autónoma, por um período, seguido ou interpolado, superior a seis meses.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

I. RELATÓRIO

(A), instaurou acção declarativa, com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho, contra CTT-Correios de Portugal, S.A., com sede na Rua de S. José, n.º 20, em Lisboa, pedindo a condenação desta a reintegrá-lo, como carteiro, bem como a pagar-lhe as retribuições vencidas no montante de € 719,35 e as vincendas até à data da sentença.

Alegou, para tanto e em síntese, o seguinte:

Esteve ininterruptamente ao serviço da Ré, de 17 de Abril de 2000 a 16 de

Outubro de 2002, tendo exercido sempre funções de carteiro no CDP 2685 Sacavém, onde prestavam serviço cinco contratados a termo num total de 24 trabalhadores;

Foi contratado para satisfazer necessidades normais e permanentes da R., embora esta tenha fundamentado sempre a sua contratação a termo na alínea h) do art. 41.º do Regime Jurídico anexo ao DL 64-A/89, de 27-02, não havendo motivo justificativo para essa contratação.

Não estava inscrito em qualquer Centro de Emprego à data da celebração dos referidos contratos como desempregado ou “jovem à procura de primeiro emprego”, nem a sua idade constava nos contratos celebrados com a Ré.

O contrato celebrado com a R. em 17.10.2000 caducou em 16.10.2001, pelo que a alegada “adenda” ao mesmo, assinada em 17.10.2001, não é mais do que um novo contrato de trabalho a termo, além de que o facto de o A.

“continuar à procura de emprego, por o mesmo não ter ainda, por motivo alheio à sua vontade, encontrado emprego compatível com a sua formação profissional” não se enquadra nos casos previstos no n.º 1 do art. 41.º da LCCT, o que importa a nulidade da estipulação do termo.

A sucessão de contratos ocorrida constitui fraude à lei, devendo o conjunto dos contratos celebrados valerem como contrato por tempo indeterminado.

Concluiu que a R. não podia fazer cessar o contrato de trabalho do A. sem precedência de processo disciplinar, pelo que ocorreu um despedimento ilícito.

Contestou a R., defendendo-se, em primeiro lugar, por excepção, ao invocar a prescrição dos eventuais créditos emergentes do contrato de trabalho celebrado em 16.10.2000, que refere ter cessado em 16.10.2000, em virtude da presente acção só ter sido instaurada em 11.9.2003 e a R. só ter sido citada em 23.9.2003, ou seja, para lá do prazo de um ano previsto pelo art. 38.º da LCT.

No mais, defendeu a validade dos motivos invocados para a celebração dos diversos contratos a termo celebrados com o A., que considera não padecerem de qualquer vício, bastando-se a indicação do motivo com a referência ao facto de o trabalhador nunca ter sido contratado por tempo indeterminado.

Concluiu pela procedência da excepção de prescrição invocada, pela improcedência da lide e pela sua absolvição do pedido.

Em resposta à excepção de prescrição, o A. pugnou pela improcedência da mesma, com o argumento de que o contrato que celebrou em 17.4.2000 durou ininterruptamente até 16.4.2002, pelo que a única data relevante é a da cessação do mesmo, e não as datas das sucessivas renovações.

Julgada a causa, foi proferida sentença que, julgando a acção procedente, decidiu:

a) declarar ilícito o despedimento do A.;

b) condenar a R. a reintegrar o A. ao seu serviço, como carteiro;
c) condenar a R. a pagar ao A. todas as retribuições (incluindo férias, subsídio de férias e de Natal), vencidas desde 11/08/2002 até à data da sentença (ou do acórdão que confirme a ilicitude do despedimento), descontando as importâncias que tenha auferido nos termos do art. 13.º, n.º 2, al. b) do DL 64-A/89, de 27-02, conforme vier a ser liquidado em execução de sentença, acrescidas de juros de mora à taxa legal de 4% ao ano, desde a data da liquidação.

Inconformada, a Ré interpôs recurso de apelação da referida sentença, no qual formulou as seguintes conclusões:

1ª) - A recorrente cumpriu inteiramente o preceituado na alínea h) do n.º 1 do art. 41º do DL 64-A/89, de 27/2, do art. 42º do mesmo diploma legal, o n.º 1 do art. 2º do DL 34/96, de 18/4, o DL 132/99, de 12/4;

2ª) - Dos contratos constam os requisitos de forma exigidos pelo art. 42º do DL 64-a/89, de 27/2, ou seja, o contrato foi reduzido a escrito, assinado por ambas as partes e continha todas as indicações previstas na alínea e) do n.º 1 da mesma norma;

3ª) - O legislador se quisesse esclarecer o sentido da alínea h) do n.º 1 do art. 41º do DL 64-A/89, de 27/2, teria alterado o preceito com a Lei 18/2001, de 3/7, e não o fez;

4ª) - Ao decidir como decidiu, a sentença violou a lei e, em especial, o art. 9º, n.º 2 do Cód. Civil e os arts. 41º, 42º e 46º do Regime Anexo do DL 64-A/89, de 27/2;

5ª) - A douta decisão viola o princípio da segurança jurídica e da protecção da confiança dos cidadãos, corolário do princípio do Estado de Direito democrático, plasmado no art. 2º da Constituição da República Portuguesa;

6ª) - A sentença em apreço confunde o requisito exigível para que alguém seja trabalhador à procura de 1º emprego *maxime* “nunca ter sido contratado por tempo indeterminado”, com requisitos que caracterizam as condições de certo direito *in casu* o direito que a ora recorrente teria aos incentivos do estado por participar de forma activa na política de emprego;

7ª) - O abuso de direito invocado devia ter sido causa absolvição do pedido, já que se verificam os pressupostos de que depende a sua verificação;

8ª) - A decisão em apreço, não o fazendo violou os arts. 334º do Cód. Civil e o n.º 3 do art. 493º do CPC;

9ª) - Mesmo que não considerasse procedente a excepção invocada, seria sempre o recorrido a ter o ónus de provar que no momento da assinatura não entendeu o alcance do que significa nunca ter sido contratado por tempo indeterminado;

10ª) - Ao não considerar este entendimento, a douta sentença violou as regras

sobre o ónus da prova: art. 342º, n.º 1 *ex vi* dos arts. 224º, n.º 1 e 227º todos do Cód. Civil.

Terminou pedindo a revogação da decisão recorrida e a sua substituição por outra que julgue improcedente a acção.

O A., na sua contra-alegação, pugnou pela confirmação da sentença recorrida e pelo indeferimento recurso.

Admitido o recurso na forma, com o efeito e no regime de subida devidos, subiram os autos a esta Relação onde, depois de colhidos os legais vistos, cumpre apreciar e decidir.

A questão fulcral que se suscita neste recurso consiste em saber se, em 16.10.2002, o apelado se devia considerar vinculado à apelante por um contrato de trabalho a termo ou se, pelo contrário, por um contrato de trabalho sem termo.

II. FUNDAMENTOS DE FACTO

A 1ª instância considerou provada a seguinte matéria de facto:

1. No dia 17 de Abril de 2000, a A. foi admitido para trabalhar sob a autoridade e direcção da R., pelo prazo de seis meses, para exercer as funções de carteiro, no "Centro de Distribuição Postal" (CDP), em Sacavém.
2. Do contrato então celebrado entre as partes, junto por cópia a fls. 12, foi feito constar que o mesmo era ajustado nos termos da alínea h) do art. 41.º do Anexo ao DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
3. Da cláusula 5.ª do referido contrato consta que *"o segundo contratante - (o ora A.) - declara nunca ter sido contratado por tempo indeterminado"*.
4. Por carta datada de 26.06.2000, de que foi junta cópia a fls. 13, a R. comunicou ao A. a não renovação deste contrato.
5. No dia 17 de Outubro de 2000, o A. assinou o escrito particular junto por cópia a fls. 14, para desempenhar as mesmas funções de carteiro, no mesmo local, por conta e sob a direcção da R., pelo período de doze meses.
6. Do contrato então celebrado entre as partes, foi feito constar que o mesmo era ajustado nos termos da alínea h) do art. 41.º do Anexo ao DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
7. Da cláusula 4.ª do referido contrato consta que *"o contrato é celebrado pelo prazo de 12 meses, com início em 17.10.2000, por motivo de contratação de jovem à procura de primeiro emprego"*.
8. Da cláusula 5.ª do referido contrato consta que *"o segundo contratante - (o ora A.) - declara nunca ter sido contratado por tempo indeterminado"*.

9. Por carta datada de 30.09.2001, de que foi junta cópia a fls. 15, a R. comunicou ao A. *“que o contrato de trabalho em que é 2.º outorgante e cujo prazo termina em 16.10.2001 não será renovado”*.
10. No dia 17.10.2001, A. e R. assinaram um documento epigrafado de *“contrato de trabalho a termo certo, adenda”*, junto por cópia a fls. 16, de onde consta que *“(...) acordam em renovar o contrato celebrado em 17.10.00, em virtude de o segundo outorgante”* - o ora A. - *“continuar à procura de emprego, por motivo de o mesmo não ter ainda, por motivo alheio à sua vontade, encontrado emprego compatível com a sua formação profissional”*.
11. Por carta datada de 17.07.2002, de que foi junta cópia a fls. 17, a R. comunicou ao A. *“que o contrato de trabalho em que é 2.º outorgante e cujo prazo termina em 16.10.2002 não será renovado”*.
12. O A. esteve, ininterruptamente, ao serviço da R. de 17 de Abril de 2000 a 16 de Outubro de 2002.
13. O A. sempre exerceu as suas funções de carteiro no *“Centro de Distribuição Postal”* (CDP) da R., sito em Sacavém.
14. Ultimamente, o A. auferia a quantia de 547,75 € a título de remuneração de base mensal e um subsídio de refeição no montante de 7,80 €, por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado.
15. O A. não se encontrava inscrito em qualquer Centro de Emprego à data da celebração dos referidos contratos como desempregado ou *“jovem à procura de primeiro emprego”*.
16. O A. é sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

III. FUNDAMENTOS DE DIREITO

Como dissemos atrás, a questão fulcral que se suscita neste recurso consiste em saber se, em 16.10.2002, o apelado se devia considerar vinculado à apelante por um contrato de trabalho a termo ou se, pelo contrário, por um contrato de trabalho sem termo.

Está assente que o A. celebrou com a Ré três contratos de trabalho a termo certo, ao abrigo da alínea h) do n.º 1 do art. 41º da LCCT - o 1º pelo prazo de 6 meses e o 2º e 3º pelo prazo de um ano cada - para desempenhar as funções de carteiro no CDP de Sacavém. Será esta contratação nestes termos legalmente admissível? Pensamos que não.

O art. 41º, n.º 1 da LCCT admite a contratação a termo para fazer face a causas acidentais ou excepcionais; a empregos por natureza temporários e para fomento do emprego. Ou noutra classificação possível, a admissibilidade da contratação a termo pode ter um carácter objectivo, ligado à precariedade

do posto de trabalho ou um carácter mais subjectivo, resultando de situações específicas dos trabalhadores.

O caso em apreço, integra-se numa dessas situações específicas. Para fomentar o emprego, o art. 41º, n.º 1, al. h) permite a contratação a termo de trabalhadores que se encontrem à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

Se é certo que a celebração de contratos de trabalho é excepcional e, fundamentalmente, em função de necessidades temporárias ou excepcionais da empresa, também é verdade que nem em todos os casos é necessário que se verifique uma necessidade temporária, já que ao admitir a contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração ou equiparados, a lei está claramente a abrir as portas para que sob o ponto de vista da entidade patronal, não seja exigível para a estipulação do termo a transitoriedade da necessidade de mão de obra.

Como afirma Jorge Leite (*“Questões Laborais”, Ano II, n.º 5, 1995, pág. 77*), a eventual razoabilidade do contrato a prazo nas situações previstas na alínea h) releva de um tipo de racionalidade diferente, havendo de buscar-se o seu fundamento material em outros horizontes e a sua (controversa) conformação constitucional em distintos argumentos, dado que se não trata de situações de necessidade transitória da empresa. A admissibilidade de contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de trabalhadores desempregados de longa duração ou de trabalhadores em outras situações análogas inscreve-se naquilo que correntemente se designa por política de fomento de emprego e constitui uma das várias medidas tidas como especialmente vocacionadas para agirem em situações de crise económica, procurando, através da flexibilização da mão-de-obra, vencer as maiores resistências empresariais ao estabelecimento de vínculos duradouros em conjunturas adversas.

Em relação a esta motivação, a jurisprudência maioritária tem entendido que a admissibilidade do contrato de trabalho a termo em relação a trabalhadores à procura de primeiro emprego refere-se (apenas) a trabalhadores que nunca foram contratados por tempo indeterminado, não relevando as contratações a termo anteriores (cfr. *Acs. da RC de 16/5/96, BTE, 2ª série, n.ºs 10-11-12/97, pág. 1564; de 26/3/98, Apelação n.º 21/98; da RP de 29/10/01, Apelação n.º 508/01 - 4ª Secção; da RE de 24/11/98, CJ, 1998, 5º, pág. 292; da RL de 29/5/02, Apelação n.º 2.868/02 - 4ª secção; do STJ de 26/4/99, BMJ 486º, 217; de 3/10/00, AD 473º, 764*).

Não vemos motivos para nos afastarmos do entendimento que tem sido seguido maioritariamente pela nossa jurisprudência, desde que esse tipo de contratação não seja abusivo e desde que sejam respeitados os

condicionalismos estabelecidos nos diversos diplomas legais que regulam esta matéria.

À data da publicação da LCCT, aprovada pelo DL 64-A/89, de 27/2, vigorava o DL 257/86, de 27/8, que com o propósito de deixar clarificada a situação, estabeleceu o n.º 2 do seu art. 3º que se consideram “em situação de primeiro emprego os trabalhadores que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado”. O mesmo sucedeu nos n.ºs 2 e 3 do art. 4º do DL 64-C/89, de 27/2 (publicado na mesma data do DL 64-A/89), onde se qualifica a situação de primeiro emprego como aquela em que se encontram os trabalhadores “que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado”.

Este entendimento sobre o conceito de primeiro emprego aparece reafirmado no art. 3º, n.º 1 do DL 89/95, de 6/5, diploma que regulou a 2ª atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração, bem como no art. 2º, n.º 1 do DL 34/96, de 18/4, diploma que reformulou o regime do DL 89/95.

Porque o motivo previsto na al. h) se conexas indistintamente com a política de emprego, atenta a reiterada delimitação pelos diplomas relativos à política de emprego do conceito de jovem à procura de primeiro emprego como a pessoa que, dentro de uma determinada faixa etária, nunca esteve abrangida por um contrato de trabalho por tempo indeterminado, temos acompanhado a jurisprudência (maioritária) que entende que trabalhador à procura de primeiro emprego a que a mencionada alínea h) se refere é aquele que nunca trabalhou ao abrigo de um contrato por tempo indeterminado, ainda que o tenha feito ao abrigo de um (ou mais) contrato(s) de trabalho a termo.

Mas não basta invocar os diplomas legais atrás referidos, como fez a apelante. Sem nos afastarmos desta orientação, há (também) que ter em linha de conta os mais recentes diplomas em matéria de política de emprego, emitidos na sequência do DL 132/99, de 21/4, que define os princípios gerais da política de emprego.

Assim é que a Portaria 196-A/2001, de 10/3, que regulamenta as modalidades específicas de intervenção do programa de estímulo à oferta de emprego, na sua componente de criação de emprego, define no respectivo art. 7º o que entende por jovens à procura de primeiro emprego como sendo “os trabalhadores com idade compreendida entre os 16 e os 30 anos, que se encontrem inscritos nos centros de emprego e que nunca hajam prestado a sua actividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapasse os seis meses.”

Também a Portaria 1191/2003, de 10/1, que veio regulamentar a concessão de apoios a projectos que dêem lugar à criação de novas entidades que originem

a criação líquida de postos de trabalho e contribuam para a dinamização das economias locais no âmbito dos serviços de apoio à família mediante a realização de investimento de pequena dimensão (art. 1.º) define no respectivo art. 6.º o que para efeitos do referido diploma, entende por jovens à procura do primeiro emprego como “os trabalhadores com idade compreendida entre os 16 e os 30 anos, que se encontrem inscritos nos centros de emprego e que nunca tenham exercido uma actividade profissional cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapasse os seis meses.

Decorre claramente destes novos diplomas relativos à política de emprego um estreitamento do conceito de jovem à procura do primeiro emprego, de forma a reduzi-lo significativamente, deixando assim de poder ser considerado à procura de primeiro emprego quem tiver exercido actividade subordinada ou mesmo autónoma (cfr. última portaria atrás referida), por um período, seguido ou interpolado, superior a seis meses.

Esta inovação não poderá deixar de se repercutir no conceito de trabalhador à procura do primeiro emprego relevante para fundamentar a contratação a prazo de um trabalhador ao abrigo da al. h) do n.º 1 do art. 41 da LCCT, assente a adopção, neste âmbito, do conceito oriundo da legislação relativa à política de emprego.

O legislador viu-se na necessidade de intervir e de estabelecer limites, para, além do mais, evitar a utilização abusiva do disposto no art. 41.º, n.º 1, al. h) da LCCT, que estava a verificar-se, em determinadas empresas que mais não visava do que aumentar a precariedade do trabalho e impedir que os trabalhadores contratados com a invocação deste fundamento adquirissem o direito à segurança no emprego. Admitir esta contratação, nestes termos, sem quaisquer restrições, seria admitir a subversão do próprio sistema de emprego e permitir que trabalhadores trabalhassem grande parte das suas vidas, a termo, com o fundamento de se tratarem de jovens à procura do 1.º emprego ou desempregados de longa duração, esquecendo que a contratação a termo é a excepção e não a regra.

Até o Código do Trabalho cujo regime, nesta matéria, é menos rígido que o regime legal em vigor à data da celebração dos contratos dos autos, estabelece limites para obstar a esses abusos. No seu art. 139.º, n.º 3 estabelece que, quando se trate de trabalhadores à procura de primeiro emprego, a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dezoito meses.

Ora, o A. esteve, ininterruptamente, ao serviço da R., durante 30 meses, desde 17 de Abril de 2000 até 16 de Outubro de 2002, sempre com a mesma fundamentação: “nunca ter sido contratado por tempo indeterminado”, tratar-se de “jovem à procura de 1.º emprego”.

Quando, em 17.10.2001, A. e R. assinaram o “contrato de trabalho a termo certo, adenda”, no qual “(...) *acordam em renovar, por mais um ano, o contrato celebrado em 17.10.00, em virtude de o segundo outorgante*” - o ora A. - *“continuar à procura de emprego, por motivo de o mesmo não ter ainda, por motivo alheio à sua vontade, encontrado emprego compatível com a sua formação profissional”*, já tinha ocorrido a redução do conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego, operada através da citada Portaria 196-A/2001, de 10/3, pelo que o conceito de “trabalhador à procura de primeiro emprego” a atender teria de estar em sintonia com o que vigora no quadro legal da política de emprego. Ou seja, para poder contratar a termo a Ré teria de alegar e provar que o trabalhador não tinha exercido actividade profissional no quadro de uma relação de trabalho subordinado cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapassasse os seis meses.

Ora, dos autos resulta que o apelado tinha, à data da celebração deste último contrato, um historial de desempenho de actividade laboral, ao serviço da própria apelante, três vezes superior a seis meses, pelo que não podia ser considerado trabalhador à procura de primeiro emprego.

E sendo assim, temos de concluir que o referido contrato a termo foi celebrado fora dos casos previstos no n.º 1 do art. 41º da LCCT, pelo que nos termos do n.º 2 do mesmo preceito, é nula a estipulação do termo, adquirindo o apelado, em consequência, a qualidade de trabalhador permanente da empresa desde o início daquele contrato - 17/10/2001 - e não desde o primeiro contrato porquanto não pode aplicar-se o preceituado no art. 41º-A da LCCT, aditado pela Lei 18/01, de 3/7, em vigor desde 2 de Agosto de 2001, já que isso violaria o princípio geral de aplicação da lei no tempo consignado no art. 12º do Cód. Civil.

A partir de 17/10/2001, o apelado passou, portanto, a ser um trabalhador vinculado à apelante por um contrato de trabalho sem termo, pelo que a comunicação escrita que lhe foi feita por esta, em 17.07.2002, de *“que o contrato de trabalho em que é 2.º outorgante e cujo prazo termina em 16.10.2002 não será renovado”* consubstancia um verdadeiro despedimento, o qual, por não ter sido precedido de processo disciplinar, tem necessariamente de se considerar ilícito (art. 12º, n.º 1, alíneas a) e c) da LCCT).

Sendo ilícito tal despedimento, o apelado, tal como se decidiu na sentença recorrida, tem direito a ser reintegrado na empresa, como carteiro, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, bem como ao pagamento das retribuições que deixou de auferir desde 11/08/2002 (30º dia anterior à propositura da acção) até à data deste acórdão, deduzindo-se ao montante dessas retribuições o montante dos rendimentos auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento, cuja liquidação se

relega para execução de sentença (art. 13º, n.ºs 1, alíneas a) e b), 2, alíneas a) e b) da LCCT).

Improcedem, assim, as conclusões 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª, motivo porque, embora com uma fundamentação diferente, decide manter-se integralmente a sentença recorrida.

Nas conclusões 7ª, 8ª, 9ª e 10ª, a apelante alega que o abuso de direito invocado devia ter sido causa de absolvição do pedido, já que se verificam os pressupostos de que depende a sua verificação; que a decisão em apreço, não o fazendo violou os arts. 334º do Cód. Civil e o n.º 3 do art. 493º do CPC; que mesmo que não considerasse procedente a excepção invocada, seria sempre o recorrido a ter o ónus de provar que no momento da assinatura não entendeu o alcance do que significa nunca ter sido contratado por tempo indeterminado e que ao não considerar este entendimento, a douta sentença violou as regras sobre o ónus da prova: art. 342º, n.º 1 *ex vi* dos arts. 224º, n.º 1 e 227º todos do Cód. Civil.

A apelante, porém, nunca fez qualquer alusão a tal matéria, na sua contestação e na sua alegação de recurso. Ora, sendo as conclusões do recurso uma síntese dos fundamentos de facto e/ou de direito invocados na alegação, isto é, uma súmula dos fundamentos por que se pede a alteração ou a anulação da decisão recorrida (art. 690º, n.º 1 do CPC), a apelante, ao formular tais conclusões, extravasou o âmbito da alegação de recurso, pelo que não pode esta Relação pronunciar-se sobre essa matéria.

IV. DECISÃO

Em conformidade com os fundamentos expostos, nega-se provimento ao recurso e confirma-se a sentença recorrida.

Custas em ambas as instâncias pela apelante.

Lisboa, 2 de Março de 2005

Ferreira Marques
Maria João Romba
Paula Sá Fernandes