

PARECER JURÍDICO N.º 10 / CCDR-LVT / 2012

Validade • Válido

JURISTA

MARTA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- *A autarquia refere o seguinte: "É discutível no nosso Município se a possibilidade de prorrogar os contratos a prazo por mais um ano e meio também abrange funcionários que estejam ao serviço dos Municípios. Assim solicitamos a V. Ex^a que nos informe se a referida legislação se aplica aos Municípios."*

(Gestão dos recursos humanos: Contratos de trabalho a termo)

PARECER

A [Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro](#)¹ (adiante LVCR) tem como âmbito de aplicação subjetivo, todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções (cfr. n.º 1, do art. 2.º), e como âmbito objetivo, entre outros, os serviços das administrações autárquicas, com as adaptações constantes do [Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro](#) (ex vide art. 3.º, n.º 2).

A relação jurídica de emprego público, ao abrigo do disposto no art. 9.º, da LVCR, constitui-se por nomeação ou por contrato de trabalho em funções públicas.

O contrato de trabalho em funções públicas reveste as modalidades por tempo indeterminado e de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto, estando os pressupostos do recurso a esta última modalidade de contrato – a termo resolutivo – previstos no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (adiante RCTFP), aprovado pela [Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro](#) (cfr. arts. 21.º e 22.º, da LVCR).

A renovação dos contratos a termo resolutivo certo encontra-se regulamentada no art. 14.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e no art. 104.º, do RCTFP.

O referido art. 14.º, que *infra* se transcreve, estabelece um regime transitório para os **contratos a termo resolutivo certo que se encontravam em execução no dia 1 de Janeiro de 2009**, ou seja, no dia da entrada em vigor da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro,

" Artigo 14.º

Contratos a termo resolutivo certo em execução

1 – Aos contratos a termo certo em execução à data da entrada em vigor da presente lei cujo prazo inicial seja superior a dois anos ou que, tendo sido objeto de renovação, tenham uma duração superior a dois anos aplica-se o regime constante nos números seguintes.

2 – Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o artigo 103.º do Regime, o contrato pode, no entanto, ser objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 – A renovação prevista no número anterior deve ser objecto de especial fundamentação e depende de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

4 – Nas situações previstas nas alíneas f), h) e i) do n.º 1 do artigo 93.º do Regime, a renovação prevista no n.º 2, quando implique que a duração do contrato seja superior a cinco anos, equivale ao reconhecimento pela entidade empregadora pública da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinando:

- a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho;*

¹ Com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, pelo Decreto – Lei n.º 269/2009, de 30 de Setembro, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, pela Lei n.º 34/2010, de 2 de Setembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 10 / CCDR-LVT / 2012

b) A imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

5 – O procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida depende de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, nos termos previstos no n.º 6 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro."

Atento o exposto, se o contrato resolutivo a termo certo estivesse em execução no dia 1 de Janeiro de 2009 (data da entrada em vigor da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro) e o seu prazo inicial fosse superior a dois anos ou, tendo sido objeto de renovação, tivesse uma duração superior a dois anos, decorrido o prazo de três anos, ou verificado o número máximo de duas renovações, o contrato pode ser, ainda, objeto de mais uma renovação, desde que, a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

Esta renovação dependente de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

A contrario, ficam sujeitos à duração máxima fixada no art. 104.º do RCTFP, os contratos em execução à data da entrada em vigor da Lei n.º 59/2008, de 11 de Dezembro, cujo prazo inicial fosse inferior a dois anos ou que, tendo sido objeto de renovação, tivessem a 1 de Janeiro de 2009, uma duração inferior a dois anos.

Quando, nos contratos a termo resolutivo celebrados ou, para execução de tarefa, ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro ou, para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço ou, para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços, a renovação prevista no n.º 2 do art. 14.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro implicar que a duração do contrato seja superior a cinco anos, esta renovação equivale ao reconhecimento, pela entidade empregadora pública, da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Este reconhecimento determina: a alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho; e a imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhador com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Já, no que respeita à renovação dos contratos a termo resolutivo certo que não estivessem em execução a 1 de Janeiro de 2009, temos de observar o disposto nos arts. 103.º e 104.º do RCTFP, que se transcrevem:

"Artigo 103.º

Duração

O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial. (sublinhado nosso)

Artigo 104.º

Renovação do contrato

1 – Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 – O contrato a termo certo não está sujeito a renovação automática.

3 – A renovação está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita.

4 – Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação."

Atento o exposto, o contrato a termo resolutivo certo não pode exceder a duração de três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

Pelo que, se os contratos referidos pela autarquia tiverem atingido qualquer um destes limites não podem ser objeto de renovação, sob pena de nulidade e da responsabilização civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que o tenham renovado (cfr. n.º 3, do art. 92.º do RCTFP).

Acresce que, a renovação está sujeita à verificação das exigências materiais da celebração do contrato a termo resolutivo, designadamente, as constantes nos arts. 93.º, 94.º e 95.º, do RCTFP, bem como a forma escrita.

O contrato a termo resolutivo certo caducará:

PARECER JURÍDICO N.º 10 / CCDCR-LVT / 2012

- a) No termo do prazo estipulado, desde que, a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar (ex vide n.º 1, do art. 252.º, do RCTFP);
- b) Se já não houver possibilidade legal de o renovar, por ter excedido os três anos, incluindo renovações ou, por ter sido renovado duas vezes.

Cumpre, ainda mencionar, que a [Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro](#), veio estabelecer um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro](#), que atinjam o limite máximo da sua duração até Junho de 2013, não sendo por isso aplicável aos contratos de trabalho em funções de públicas.

CONCLUSÃO

1. Se o contrato resolutivo a termo certo estivesse em execução no dia 1 de Janeiro de 2009 e o seu prazo inicial fosse superior a dois anos ou, tendo sido objeto de renovação, tivesse uma duração superior a dois anos, decorrido o prazo de três anos, ou verificado o número máximo de duas renovações, o contrato pode ser, ainda, objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.
2. Quando, nos contratos a termo resolutivo celebrados ou, para execução de tarefa, ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro ou, para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço ou, para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços, a renovação prevista no n.º 2 do art. 14.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro implicar que a duração do contrato seja superior a cinco anos, a mesma (renovação) equivale ao reconhecimento, pela entidade empregadora pública da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.
3. O disposto no art. 104.º do RCTFP determina que o contrato a termo resolutivo certo, independentemente do que esteja acordado, não pode exceder os três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.
4. Esta disposição legal é aplicável aos contratos a termo resolutivo certo que:
 - a) Se encontravam em execução no dia 1 de Janeiro de 2009 e cujo prazo inicial fosse inferior a dois anos ou, que, tendo sido objeto de renovação, tivessem uma duração inferior a dois anos;
 - b) Foram celebrados depois de 1 de Janeiro de 2009.
5. Pelo que, se os contratos referidos pela autarquia estiverem abrangidos numa das situações descritas na Conclusão 4. e tiverem atingido qualquer um dos referidos limites referidos na Conclusão 3., não podem ser objeto de renovação, sob pena de nulidade e da responsabilidade civil, disciplinar e financeira que pode ser imputada aos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que o tenham renovado (cfr. n.º 3, do art. 92.º do RCTFP).

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro
- Decreto – Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
- Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro