

PARECER JURÍDICO N.º 44 / CCDR-LVT / 2012

Validade • Válido

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- A Câmara Municipal solicitou à CCDR-LVT um parecer jurídico sobre a aplicação do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) a contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados ao abrigo da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho e do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

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

PARECER

I. Enquadramento legal aplicável aos contratos de trabalho a termo

1) A partir de 23 de julho de 2004 a 1 de janeiro de 2009

A [Lei n.º 23/2004, de 22 de junho](#), aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública, sendo diretamente aplicável à administração local, desde 23 de julho de 2004, data da sua entrada em vigor (*ex vide* n.º 5, do art. 1.º e art. 31.º).

Ao abrigo do disposto no n.º 1, do art. 2.º, da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, o regime aplicável aos contratos de trabalho celebrados por pessoas coletivas públicas era o do Código de Trabalho (aprovado pela [Lei n.º 99/2003, 27 de agosto](#), adiante CT de 2003), e a respetiva legislação especial, com as especificidades constantes naquela lei.

A Lei n.º 23/2004, de 22 de junho previa, entre outras, as seguintes especificidades, no que se refere ao contrato de trabalho a termo resolutivo certo (cfr. art. 10.º, da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho):

- Quando celebrado por pessoas coletivas públicas não estava sujeito a renovação automática;
- Não se podia converter, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado;
- Caducava no termo do prazo máximo de duração previsto no CT de 2003;
- A celebração de tais contratos com violação no disposto na Lei n.º 23/2004, de 22 de junho implicava a sua nulidade e gerava responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos que os celebraram.

O CT de 2003 estabelecia que o contrato de trabalho a termo resolutivo certo durava pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes (cfr. n.º 1, do art. 139.º, do CT de 2003).

Podendo, no entanto, decorrido o referido período de três anos ou verificadas as duas renovações, o contrato ser objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não fosse inferior a um nem superior a três anos (*ex vide* n.º 2, do art. 139.º, do CT de 2003).

A renovação dos contratos de trabalho a termo resolutivo certo celebrados por pessoas coletivas públicas não era automática, carecia de acordo expresso, antes do termo do período em causa, e estava sujeita à verificação das exigências materiais da celebração do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, bem como às de forma, ou seja, às constantes no art. 8.º, da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho.

A Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, com exceção dos arts. 16.º, 17.º e 18.º, foi revogada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2009 (cfr. art. 23.º).

2) A partir de 1 de Janeiro de 2009

A [Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro](#), que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, criou, no seu art. 14.º, um regime transitório para os contratos de trabalho a termo resolutivo certo em execução.

No que se refere a este regime transitório, a Direção-Geral da Administração Pública e do Emprego Público (DGAEP) esclarece o seguinte em "[Contrato de Trabalho em Funções Públicas de A a Z](#)", disponível em www.dgaep.pt.

PARECER JURÍDICO N.º 44 / CCDD-LVT / 2012

"O RCTFP contém ainda o seguinte regime transitório para os contratos a termo resolutivo certo em execução:

- Os contratos em execução cujo prazo inicial seja inferior a dois anos ou que, tendo sido objecto de renovação, tenham, à data de entrada em vigor do RCTFP 1 de Janeiro de 2009 - uma duração inferior a dois anos, **ficam sujeitos à duração máxima fixada no RCTFP**;
- Os restantes contratos, decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de duas renovações, **podem ser objecto de mais uma renovação, desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos**; estando esta renovação, porém, dependente de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública;
- Nos contratos celebrados para execução de tarefa, ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço e para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços, quando aquela renovação implique 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**, determinando: 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." (sublinhados nossos)

Atento o exposto, podemos concluir que, só podem ser objeto de mais uma renovação (desde que a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos), apesar de já ter decorrido o prazo de três anos, ou de se ter verificado o número máximo de renovações a que se refere o art. 103.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (adiante Regime), os seguintes contrato de trabalho a termo resolutivo certo:

- Os em execução em 01.01.2009, que tenham um prazo inicial superior a dois anos ou,
- Os em execução em 01.01.2009, que, tendo sido objeto de renovação, tenham, nesta data, uma duração superior a dois anos.

Aos restantes contrato de trabalho a termo resolutivo certo, ou seja, aos que, em 01.01.2009, tinham um prazo inicial inferior a dois anos, ou, os que, tendo sido objeto de renovação, em 01.01.2009 tinham uma duração inferior a dois anos, apenas se pode aplicar o disposto no art. 103.º do Regime.

Determina esta disposição (art. 103.º do Regime) que, os contratos a termo certo duram pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de duas vezes.

Tal como acontecia no regime anterior, estes contratos a termo certo também não estão sujeitos a renovação automática, pelo que, tem de existir uma manifestação de vontade para que esta se celebre, estando dependente da verificação das exigências materiais da celebração do contrato a termo certo, bem como da forma escrita (cfr. n.ºs 2, e 3, do art. 104.º, do Regime).

Os contratos de trabalho a termo resolutivo não se convertem, em caso algum, em contratos por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no Regime (n.º 2, do art. 92.º, do Regime).

Em face do atual quadro legal forçados a concluir que, independentemente das normas aplicáveis aquando da celebração do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, após 01.01.2009, tinham de ser aplicadas às respetivas renovações as disposições constantes na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob pena, sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, de nulidade e de responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado (cfr. n.º 3, do art. 92.º, do Regime).

II. Situação exposta pela autarquia

No dia 6 de outubro de 2006, foi celebrado entre a autarquia e uma trabalhadora um contrato de trabalho a termo resolutivo certo, por um ano, com vista a satisfazer necessidades temporárias dos serviços decorrentes da situação prevista na alínea h), do n.º 1, do art. 9.º, da Lei 23/2004, de 22 de junho.

Contrato este que foi sendo renovado, nos seguintes termos:

- Pela primeira vez, a partir de 6 de outubro de 2007, por um período de um ano, ou seja, até 5 de outubro de 2008;
- Pela segunda vez, a partir de 6 de outubro de 2008, por um período de 3 anos, ou seja, até 5 de outubro de 2011;
- Uma terceira vez, a partir de 6 de outubro de 2011, por um período de um ano, ou seja, até 5 de outubro de 2012.

Ora, atento o quadro legal acima exposto, podemos concluir que, a segunda renovação, com efeitos a partir de 6 de outubro de 2008, não poderia ter sido celebrada por um período de três anos, já que, tal significaria que, o contrato de trabalho a termo resolutivo certo em apreço atingiria, em 5 de outubro de 2011, a duração de 5 anos, facto que desrespeita o disposto no n.º 1, do art. 139.º do CT de 2003, que previa que os contratos de trabalho a termo resolutivo certo não podiam exceder três anos, incluindo renovações.

PARECER JURÍDICO N.º 44 / CCDR-LVT / 2012

Acresce que, na data de celebração da segunda renovação, ainda não se encontravam preenchidos os requisitos previstos no n.º 2, do art. 139.º do CT de 2003, que possibilitavam a ocorrência de mais uma renovação.

Ademais, estabelecia o n.º 2, do art. 10.º, da Lei 23/2004, de 22 de junho, que *"O contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado por pessoas colectivas públicas não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no Código de Trabalho."* (sublinhado nosso).

Atento o exposto, somos forçados a concluir que atingida a duração máxima de 3 anos, ou seja, em 05.10.2009, o contrato de trabalho a termo resolutivo certo caducaria, sob pena de nulidade e de gerar responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos que celebraram os contratos de trabalho (*ex vide* n.º 3, do art. 10.º, da Lei 23/2004, de 22 de junho).

Sucede, ainda, que, em 01.01.2009, data de entrada em vigor da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, o contrato de trabalho a termo resolutivo certo em apreço, depois da renovação, tinha uma duração superior a dois anos, pelo que, poderia, ao abrigo do disposto no n.º 2, do art. 14.º daquele diploma legal, ter sido objeto de mais uma renovação, desde que a respetiva duração não fosse inferior a um nem superior a três anos e fosse cumprido o n.º 3, da referida disposição legal.

No entanto, tal renovação não ocorreu, atento o facto de, em desrespeito pelo n.º 1, do art. 139.º, do CT 2003 ter sido celebrado uma segunda renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo prazo de 3 anos.

Ora, a inobservância do disposto no n.º 1, do art. 139.º, do CT 2003, acarretaria, necessariamente, a caducidade do contrato de trabalho a termo resolutivo certo em análise, em 05.10.2009 (período de duração máxima do contrato, salvo se tivesse sido renovado ao abrigo do disposto no n.º 2, do art. 14.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro), sob pena de nulidade (*ex vide* n.º 3, do art. 10.º, da Lei 23/2004, de 22 de junho).

Não tendo o contrato de trabalho a termo resolutivo certo em análise caducado, mas sim sido objeto de ulteriores renovações (renovações estas que ocorreram com a inobservância de normas legais, designadamente, o disposto no n.º 2, do art. 14.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro) não podemos deixar de concluir pela sua nulidade.

Quanto aos efeitos das nulidades das renovações, refere-se o disposto no n.º 1, do 115.º, do CT de 2003, *"1 - O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução."*, e no n.º 3, do art. 92.º do RCTFP *"3 - sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, a celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto no presente Regime implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado."*

III. Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro

A Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, estabelece as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas.

Para efeitos da referida lei, consideram-se compromissos *"... as obrigações de efetuar pagamentos a terceiros em contrapartida do fornecimento de bens e serviços ou da satisfação de outras condições. Os compromissos consideram-se assumidos quando é executada uma ação formal pela entidade, como sejam a emissão de ordem de compra, nota de encomenda ou documento equivalente, ou a assinatura de um contrato, acordo ou protocolo, podendo também ter um caráter permanente e estar associados a pagamentos durante um período indeterminado de tempo, nomeadamente salários, rendas, eletricidade ou pagamentos de prestações diversas;"* (*ex vide* alínea a), do art. 3.º, da Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro) (sublinhados nossos).

Atento o teor desta definição conclui-se que, também, a assunção de compromissos de pagamentos de salários está, efetivamente, sujeita às regras constantes na Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro e no Decreto – Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, que contempla as normas legais disciplinadoras dos procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso

CONCLUSÃO

1. Desde 23.07.2004 até 01.01.2009, o contrato de trabalho a termo resolutivo certo durava pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, no entanto, decorrido o referido período de três anos ou verificadas as duas renovações, o contrato podia ainda ser objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não fosse inferior a uma nem superior a três anos.
2. Desde 01.01.2009, tanto aos contrato de trabalho a termo resolutivo certo celebrados depois desta data,

PARECER JURÍDICO N.º 44 / CCDCR-LVT / 2012

como aos contratos a termo resolutivo certo que, em 01.01.2009, tinham um prazo inicial inferior a dois anos, ou, aos que, tendo sido objeto de renovação, em 01.01.2009 tinham uma duração inferior a dois anos, apenas se pode aplicar o disposto no art. 103.º do Regime, que determina que os contratos a termo certo duram pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

3. Já os contratos de trabalho a termo resolutivo certo, em execução em 01.01.2009, que tinham um prazo inicial superior a dois anos ou, os que, tendo sido objeto de renovação, tinham em 01.01.2009 uma duração superior a dois anos, podem ser objeto de mais uma renovação (desde que a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos), apesar de já ter decorrido o prazo de três anos, ou de se ter verificado o número máximo de renovações a que se refere o art. 103.º do Regime.
4. Em face do atual quadro legal forçados a concluir que, independentemente das normas aplicáveis aquando da celebração do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, após 01.01.2009, tinham de ser aplicadas às respetivas renovações as correspondentes disposições da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (vertidas no ponto 3. e no 4.) sob pena, sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, de nulidade e da responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.
5. Nestes termos, podemos concluir que, a segunda renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, com efeitos a partir de 6 de outubro de 2008, não poderia ter sido celebrada por um período de três anos, já que esta era a duração máxima que o contrato de trabalho a termo resolutivo certo poderia ter com renovações e ainda não se encontravam preenchidos os requisitos previstos no n.º 2, do art. 139.º do CT de 2003, que possibilitavam a ocorrência de mais uma renovação.
6. Pelo que, somos forçados a concluir que atingida a duração máxima de 3 anos, ou seja, em 05.10.2009, o contrato de trabalho a termo resolutivo certo caducaria, sob pena de nulidade e de gerar responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos que celebraram os contratos de trabalho (ex vide n.º 3, do art. 10.º, da Lei 23/2004, de 22 de junho).
7. Não tendo o contrato de trabalho a termo resolutivo certo em análise caducado, mas tendo sido, isso sim, objeto de ulteriores renovações, não podemos deixar de concluir pela sua nulidade, ficando, no entanto, salvaguardada a produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenha estado em execução.
8. Atenta a definição de compromissos para efeitos de aplicação da Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, conclui-se que, a assunção de compromissos de pagamentos de salários está, efetivamente, sujeita às regras constantes neste diploma e no Decreto – Lei n.º 127/2012, de 21 de junho

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 23/2004, de 22 de junho
- Lei n.º 99/2003, 27 de agosto
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro