

PARECER JURÍDICO N.º 24 / CCDR-LVT / 2011

Validade • Válido

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- *O Município celebrou com vários trabalhadores, em 02.06.2008 e em 11.12.2008, contratos de trabalho em funções públicas por tempo determinado, com a duração de um ano.*
- *Em 01.01.2009, entrou em vigor a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.*
- *No art. 14.º, da parte preambular do referido diploma legal, prevê-se um regime transitório para os contratos a termo resolutivo certo em execução.*
- *Pelo que, a referida Câmara Municipal pretende saber se será possível aplicar, aos contratos iniciados nas datas acima indicadas, a renovação extraordinária, prevista no art. 14.º.*

(Gestão dos recursos humanos; Recrutamento e concursos)

PARECER

O art. 14.º da parte preambular da [Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro](#), prevê o seguinte:

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 objecto de renovação, tenham uma duração superior a dois anos aplica-se o regime constante dos 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 objecto de mais uma renovação desde que a respectiva 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 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;

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 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.”

O regime transitório estabelecido nesta disposição legal só é aplicável aos contratos a termos certo:

- Em execução em 01.01.2009, data de entrada em vigor da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;
- Com um prazo inicial superior a dois anos; ou
- Que tendo sido objeto de renovação, tenham uma duração superior a dois anos.

Ora, os contratos de trabalho em funções públicas por tempo determinado, foram celebrados pela Câmara Municipal, em 02.06.2008 e em 11.12.2008, pelo que estavam em execução em 01.01.2009.

Sucedem, contudo, que os referidos contratos foram celebrados pelo prazo de um ano, o que significa, por um lado, que tinham um prazo

PARECER JURÍDICO N.º 24 / CCDR-LVT / 2011

inicial inferior a dois anos e, por outro, que as suas renovações só ocorreram depois de 01.01.2009, mais concretamente, no dia 02.06.2009 e em 11.12.2009, respetivamente.

Em face do exposto, o regime transitório constante no art. 14.º, da parte preambular, da Lei 59/2008, de 11 de Setembro, não é aplicável aos contratos de trabalho em funções públicas por tempo determinado celebrados nas datas acima indicadas.

A estes contratos de trabalho em funções públicas por tempo determinado, com a duração de um ano, celebrados em 02.06.2008 e em 11.12.2008, é aplicável a duração máxima prevista no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, ou seja, não podem exceder os três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de duas vezes (*ex vide* art. 103.º).

O mesmo entendimento é partilhado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, no seu site www.dgap.gov.pt, no documento "*Contrato de Trabalho em Funções Públicas de A a Z*", onde pode ler-se, a respeito do termo resolutivo, o seguinte:

“Termo resolutivo

O contrato de trabalho em funções públicas reveste as modalidades de contrato por tempo indeterminado (regra) e de contrato a termo resolutivo:

- *certo, quando é acordado para um período determinado; e*
- *incerto, quando é acordado para situações em que o tempo durante o qual o trabalhador vai ser necessário não é determinável à partida (ex: para a substituição de trabalhador ausente, quando não é possível saber quando é que vai ocorrer o regresso do trabalhador).*

O RCTFP mantém, no essencial, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo que, até 31 de Dezembro de 2008, se encontrava previsto na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho. A saber:

- *As causas justificativas encontram-se tipificadas na lei (no "Regime"), correspondendo a necessidades temporárias dos serviços, consagrando-se apenas um novo fundamento para a contratação a termo, para o caso de órgãos ou serviços em regime de instalação;*
- *Mantém-se a regra de não conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado;*
- *Reduz-se a duração máxima do contrato a termo certo, que passa a não poder exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes (sem prejuízo do disposto em lei especial).*

Uma novidade é a consagração de um direito de preferência do trabalhador contratado a termo na admissão para postos de trabalho por tempo indeterminado. Assim, o trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação. 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; (sublinhado nosso)*
- *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."*

PARECER JURÍDICO N.º 24 / CCDR-LVT / 2011

CONCLUSÃO

1. O regime transitório constante no art. 14.º, da parte preambular, da Lei 59/2008, de 11 de Setembro, não é aplicável aos contratos de trabalho em funções públicas por tempo determinado celebrados pela Câmara Municipal, em 02.06.2008 e em 11.12.2008;
2. A estes contratos de trabalho é aplicável a duração máxima prevista no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, não podendo estes exceder os três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de duas vezes.

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro