

PARECER JURÍDICO N.º 17 / CCDR-LVT / 2010

Validade • **Válido**

JURISTA

ANA CRISTINA AZINHEIRO

ASSUNTO **DIVERSOS - CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CERTO**

QUESTÃO

- *Em 15 de Junho de 2007, a Junta de Freguesia celebrou, ao abrigo da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, um contrato de trabalho a termo certo por seis meses, renovável por iguais períodos de tempo, até ao limite de três anos.*
- *Não obstante o limite máximo de duas renovações, constante no n.º 1 do artigo 139.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (legislação aplicável subsidiariamente à Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, no período que antecedeu a entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas); o contrato de trabalho a termo foi mantido até Março de 2010, data em que a Junta de Freguesia emitiu uma declaração de nulidade do referido contrato.*
- *Tal declaração fundamentou-se no facto da relação laboral, na parte em que se manteve para além da data de final de contrato, estar viciada de nulidade.*
- *A autarquia questiona se os procedimentos efectuados estarão conformes à lei, juntando parecer jurídico emitido pela Câmara Municipal.*

(Contratos de trabalho a termo certo)

PARECER

Efectivamente, partilhamos do entendimento da Câmara Municipal no sentido de que, à luz do disposto na [Lei 23/2004 de 22 de Junho](#), os contratos de trabalho a termo certo com duração inicial de seis meses estavam sujeitos ao limite máximo de duas renovações, por força do disposto no n.º1 do artigo 139.º do [Código do Trabalho](#), aplicável subsidiariamente à lei citada.

Entendemos também que, à luz do disposto n.º1 e 2 do artigo 10.º da Lei 23/2004 de 22 de Junho, nas relações laborais em que a entidade empregadora fosse uma pessoa colectiva pública, os contratos de trabalho a termo não estariam sujeitos a renovação automática e que a falta de comunicação da caducidade dos contratos não implicaria a sua conversão em contratos de trabalho por tempo indeterminado (ao contrário do que sucede nas relações laborais privadas em que operava a conversão).

Diz-se expressamente no n.º 2 do artigo 10.º da citada Lei 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 do Trabalho."

Porém, no que concerne aos procedimentos efectuados, consideramos que não bastaria à Junta de Freguesia emitir uma declaração de nulidade do contrato fazendo cessar a relação laboral, que se manteve para além do limite máximo de dezoito meses.

Na verdade e de acordo com o que, ao tempo, se previa no artigo 388.º do Código do Trabalho, a caducidade do contrato a termo certo que decorresse de declaração do empregador conferia ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tivesse durado por um período que, respectivamente, não excedesse ou fosse superior a seis meses.

A caducidade do contrato, bem como o direito a compensação, mantiveram-se, aliás, no âmbito da legislação actualmente em vigor, ou seja, no artigo 252.º do Regime do Contrato em Funções Públicas, aprovado pela [Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro](#).

CONCLUSÃO

- 1- De acordo com a legislação, que ao tempo era aplicável à relação laboral em análise (n.º 2 do artigo 10.º da Lei 23/2004), 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 do Trabalho.
- 2- Tendo sido excedido o prazo máximo de duração do contrato – duas renovações - previsto no n.º1 do artigo 139.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, haveria lugar não só à declaração de nulidade nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 10.º citado, mas também ao pagamento de

PARECER JURÍDICO N.º 17 / CCDR-LVT / 2010

compensação por caducidade do contrato prevista no nº2 e 3 do artigo 388º do mesmo Código do Trabalho, ou seja, a uma compensação correspondente a três dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo.

LEGISLAÇÃO

- Lei 23/2004 de 22 de Junho;
- Código do Trabalho;
- Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato em Funções Públicas).