

PARECER JURÍDICO N.º 9 / CCDD-LVT / 2012

Validade • Válido

JURISTA

MARTA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- *A autarquia refere que, no decurso dos procedimentos concursais desenvolvidos pelo Município, inúmeros contratados a termo celebraram, no decurso da vigência do contrato a termo, contratos por tempo indeterminado, sem que tenha existido qualquer tipo de interrupção.*
- *A Câmara Municipal pretende obter esclarecimento relativamente às seguintes questões:*
 1. *Qual o enquadramento legal que fundamenta a cessação dos contratos a termo em consequência da celebração do contrato por tempo indeterminado, dado que subsistem dúvidas quanto à vigência paralela dos dois contratos, por não existir uma cláusula expressa no contrato de trabalho por tempo indeterminado relativa à cessação do contrato a termo?*
 2. *Caso um trabalhador contratado a termo resolutivo certo, tenha assinado um contrato por tempo indeterminado em 01.06.2010, o qual entrou em vigor nessa mesma data, pergunta-se se à data de Junho de 2010 era devido o pagamento de proporcionais de subsídio de férias e de subsídio de natal, atenta a cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo?*
 3. *É possível sustentar, em caso afirmativo qual o enquadramento legal, a aplicação do artigo 84.º da LVCR e o princípio da continuidade do exercício de funções públicas, designadamente para efeitos de manutenção do direito a férias e inexistência da obrigação de pagar créditos laborais, em casos de trabalhadores que na sequência de candidatura a procedimentos concursais alteraram de vínculo e sofreram alterações remuneratórias, designadamente diminuição da remuneração e noutros casos um ligeiro aumento da remuneração, mas que exercem exatamente as mesmas funções e ocupam o mesmo posto de trabalho no mapa de pessoal do Município?*
 4. *O artigo 84.º da LVCR apenas se aplica a situações de trabalhadores que mudem de órgão ou serviço ou poder-se-á sustentar que é aplicável a trabalhadores que já exerciam funções no mesmo órgão ou serviço, mas cujo vínculo era o de contratados a termo resolutivo certo e passaram a ser contratados por tempo indeterminado?*

(Gestão dos recursos humanos; Estatuto remuneratório)

PARECER

Questão 1: Qual o enquadramento legal que fundamenta a cessação dos contratos a termo em consequência da celebração do contrato por tempo indeterminado, dado que subsistem dúvidas quanto à vigência paralela dos dois contratos, por não existir uma cláusula expressa no contrato de trabalho por tempo indeterminado relativa à cessação do contrato a termo?

Em primeiro lugar, cumpre fazer um enquadramento relativamente aos fundamentos que podem ser invocados para a cessação de um contrato de trabalho em funções públicas.

Assim, o contrato de trabalho em funções públicas pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

O contrato de trabalho em funções públicas resolutivo a termo caduca nos termos gerais, designadamente (cfr. n.º 1, do art. 252.º, da [Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro](#)):

- 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;

PARECER JURÍDICO N.º 9 / CCDR-LVT / 2012

- Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho; e
- Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez (cfr. art. 251.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o regime do contrato de trabalho em funções públicas).

A revogação consubstancia-se numa cessação por acordo, celebrado entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, cujas regras se encontram prescritas nos arts. 255.º a 258.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

A resolução constitui uma das formas de despedimento por iniciativa da entidade empregadora pública e pode ter a forma de despedimento por inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (*ex vide* arts. 259.º a 270.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

O contrato de trabalho pode ainda cessar, através de resolução, por iniciativa do trabalhador, no caso de ocorrer justa causa, nos termos e para os efeitos dos arts. 280.º a 285.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

O trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho, por via da denúncia, independentemente da justa causa, ao abrigo dos arts. 286.º a 288.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Ora, de acordo com a informação que nos foi transmitida pela autarquia, aquando da celebração dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, estavam ainda vigentes os contratos a termo resolutivo certo.

Assim, não tendo os contratos de trabalho resolutivo a termo certo sido revogados, através da celebração de um acordo entre a entidade pública empregadora e o trabalhador, nem denunciados pelos trabalhadores, antes da celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado, em nosso entender, a única hipótese de cessação dos contratos de trabalho resolutivo a termo certo a considerar, atualmente, será a da caducidade, já que as outras formas de cessação implicam ou, uma declaração de vontade de alguma das partes ou, uma inadaptação ou, a ocorrência de justa causa, o que parece não ter existido.

Senão vejamos.

A celebração dos contratos de trabalho resolutivo a termo certo depende da existência de uma das situações previstas do art. 93.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e a sua renovação que não é automática, está dependente da manutenção da situação que o justificou (cfr. n.ºs 2 3 e, do art. 104.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

Acresce que, os contratos de trabalho a termo resolutivo certo não se convertem, em caso algum, em contratos por tempo indeterminado (cfr. art. 92.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

É verdade que, aquando da celebração dos contratos de trabalho por tempo indeterminado as situações que fundamentaram a celebração dos contratos a termo deixaram de existir, desaparecendo, assim, os motivos invocados pela autarquia aquando da celebração desses contratos.

Mas o facto é que, não houve qualquer manifestação de vontade das partes, nem da entidade pública empregadora, nem dos trabalhadores, de fazer cessar o contrato de trabalho resolutivo a termo certo, antes da celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Nestes termos, somos obrigados a concluir, tendo em consideração o enquadramento legal *supra* explanado e o que nos foi transmitido pela autarquia, que a única forma de cessação dos contratos de trabalho resolutivos a termo certo é a sua caducidade.

Questão 2: Caso um trabalhador contratado a termo resolutivo certo, tenha assinado um contrato por tempo indeterminado em 01.06.2010, o qual entrou em vigor nessa mesma data, pergunta-se se à data de Junho de 2010 era devido o pagamento de proporcionais de subsídio de férias e de subsídio de natal, atenta a cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo?

Atenta a resposta à questão 1, os contratos a termo resolutivo certo cessaram, por caducidade.

Assim, relativamente ao subsídio de férias, os trabalhadores têm direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como do respetivo subsídio (*ex vide* art. 180.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

Os trabalhadores têm direito ainda a receber a remuneração e o subsídio correspondente a esse período, se os contratos de trabalho tiverem cessado antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação.

PARECER JURÍDICO N.º 9 / CCDR-LVT / 2012

Todavia, da aplicação das regras *supra* aos contratos cuja duração não atinja 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de remuneração e subsídio.

No que concerne ao subsídio de Natal, a que os trabalhadores têm direito, no ano da cessação do contrato, o seu valor é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil (ex vide art. 207.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

Nestes termos, tendo os contratos de trabalho resolutivo a termo certo cessado, por caducidade, os trabalhadores têm direito à remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio, e ainda a subsídio de Natal, que também será proporcional ao tempo de serviço prestado no ano na cessação do contrato.

Questão 3: É possível sustentar, em caso afirmativo qual o enquadramento legal, a aplicação do artigo 84.º da LVCR e o princípio da continuidade do exercício de funções públicas, designadamente para efeitos de manutenção do direito a férias e inexistência da obrigação de pagar créditos laborais, em casos de trabalhadores que na sequência de candidatura a procedimentos concursais alteraram de vínculo e sofreram alterações remuneratórias, designadamente diminuição da remuneração e noutros casos um ligeiro aumento da remuneração, mas que exercem exatamente as mesmas funções e ocupam o mesmo posto de trabalho no mapa de pessoal do Município?

Questão 4: O artigo 84.º da LVCR apenas se aplica a situações de trabalhadores que mudem de órgão ou serviço ou poder-se-á sustentar que é aplicável a trabalhadores que já exerciam funções no mesmo órgão ou serviço, mas cujo vínculo era o de contratados a termo resolutivo certo e passaram a ser contratados por tempo indeterminado?

Como estas duas questões se reportam à análise do art. 84.º da [LVCR](#), irão ser respondidas conjuntamente.

Prevê a referida disposição legal que: "*O exercício de funções ao abrigo de qualquer modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público em qualquer dos órgãos ou serviços a que a presente lei é aplicável releva como exercício de funções públicas ou na carreira e, ou, na posição remuneratória, conforme os casos, quando os trabalhadores, mantendo aquele exercício de funções, mudem definitivamente de órgão ou serviço.*" (sublinhado nosso)

De facto, uma das modalidades da relação de emprego público é o contrato (art. 9.º da LVCR), que pode revestir a forma de contrato por tempo indeterminado ou, de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto.

No que respeita ao regime das carreiras, só os contratados por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras (cfr. art. 40.º da LVCR), sendo aplicáveis aos contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, apenas algumas das normas referentes ao recrutamento (arts. 50.º, 51.º, n.ºs 2, 3, e 4, do 53.º, 54.º, 55.º e n.º 1 do 57.º, da LVCR).

Ademais, de acordo com o que se consegue perceber da informação que nos foi transmitida pela autarquia, os trabalhadores que exerciam as suas funções ao abrigo de um contrato de trabalho resolutivo a termo certo, continuam a exercer exatamente as mesmas funções, para a mesma entidade, o mesmo órgão e serviço, mas agora ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, não tendo, assim, mudado definitivamente de órgão ou serviço.

Cumprindo, ainda, acrescentar que, na relação estabelecida entre a autarquia e os trabalhadores, estabeleceram-se não um mas dois vínculos laborais distintos, o primeiro resolutivo a termo certo que, como já vimos terá cessado definitivamente, e o segundo por tempo indeterminado.

Cada um dos contratos (o a termo certo e o por tempo indeterminado) terá, naturalmente, o seu clausulado próprio, nomeadamente, no que respeita à remuneração e à posição da carreira e/ou categoria.

Sendo certo que, atualmente, são apenas as cláusulas do contrato de trabalho por tempo indeterminado que vigoram na relação estabelecida entre a autarquia e os trabalhadores.

Atento o exposto, em nosso entender, o disposto no art. 84.º da LVCR não é aplicável à situação descrita pela Câmara Municipal, por falta do preenchimento dos pressupostos de que depende a aplicação do princípio da continuidade do exercício de funções públicas.

CONCLUSÃO

1. A única hipótese de cessação dos contratos de trabalho resolutivo a termo certo a considerar, atualmente, será a da caducidade, já que as outras formas de cessação implicam ou, uma declaração de vontade de alguma das partes ou, uma inadaptação ou, a ocorrência de justa causa, o que parece

PARECER JURÍDICO N.º 9 / CCDD-LVT / 2012

não ter existido.

2. Os contratos de trabalho resolutivo a termo certo cessaram, assim, por caducidade, tendo os trabalhadores direito à remuneração correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio, e ainda a subsídio de Natal, que também será proporcional ao tempo de serviço prestado no ano na cessação do contrato.
3. O disposto no art. 84.º, da LVCR não é aplicável à situação descrita pela Câmara Municipal, por falta do preenchimento dos pressupostos de que depende a aplicação do princípio da continuidade do exercício de funções públicas.

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR)