

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR-LVT / 2013

Validade • **Válido**

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO **GESTÃO RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

■ *A Câmara Municipal pretende saber o seguinte:*

- a) *Qual a regra a aplicar à compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado após 2007, cuja caducidade ocorreu em 03 de janeiro de 2013, ou seja após a entrada em vigor da Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;*
- b) *Qual a data relevante para o fato que dá origem à caducidade? É a data de celebração do contrato ou a data da caducidade? Salvo melhor opinião, parece que o fato relevante é o da caducidade, pelo que se devem aplicar as regras introduzidas pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro. Se o fato relevante for o início do contrato, ou seja, a entrada em vigor da supra referida legislação, então a compensação por caducidade será calculada nos termos da anterior redação do artigo 252.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.*

(Gestão recursos humanos; Contrato de trabalho a termo certo)

PARECER

O art. 6.º, da [Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro](#), que entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2013, procedeu a algumas alterações ao [Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas](#) (RCTFP)¹, nomeadamente aos n.ºs 3 e 4 do artigo 252.º.

Não existindo disposições transitórias, a regra geral de aplicação das leis no tempo consubstancia-se no brocado latino "*tempus regit actum*", e segundo este, as normas jurídicas têm efeito apenas para o futuro.

Trata-se de um princípio geral de Direito que, apesar de consagrado no art. 12.º, do [Código Civil](#), é aplicável tanto no direito público como no privado.

Ora, o artigo 12º do Código Civil prevê o seguinte:

"1. A lei só dispõe para o futuro; ainda que lhe seja atribuída eficácia retroactiva, presume-se que ficam ressalvados os efeitos já produzidos pelos factos que a lei se destina a regular.

2. Quando a lei dispõe sobre as condições de validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, entende-se, em caso de dúvida, que só visa os factos novos; mas, quando dispuser directamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem, entender-se-á que a lei abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor".

Nestes termos, verifica-se que, segundo o princípio geral consagrado no art. 12.º, do Código Civil, "*a lei nova é de aplicação imediata*", tendo insito o princípio da não retroatividade.

No Parecer n.º 239/77, de 21 de dezembro de 1977 (publicado no "Diário da República", II série, nº 74, de 30 de Março de 1978, e no "Boletim do Ministério da Justiça", nº 280, pág. 184), da Procuradoria-Geral da República, relativamente ao n.º 2, do art. 12.º, refere-se que:

"Nesse n.º 2 estabelece-se a seguinte disjuntiva: a lei nova ou regula a validade de certos factos ou os seus efeitos (e neste caso só se aplica aos factos novos) ou define o conteúdo, os efeitos de certa relação jurídica independentemente dos factos que a essa relação deram origem (hipótese em que é de aplicação imediata, quer dizer, aplica-se, de futuro, às relações jurídicas constitutivas e subsistentes à data da sua entrada em vigor)..."

No caso em apreço, como refere e bem a autarquia, o legislador, quando procedeu à alteração do art. 252.º do RCTFP, por via do disposto no art. 6.º da Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, optou por não estabelecer qualquer norma transitória.

Pelo que, parece que a resposta deverá ser que esta nova redação se aplicará, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os contratos

¹ Aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro Com a redação que lhe foi dada pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e n.º 66/2012, de 31 de dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDD-LVT / 2013

de trabalho em funções públicas a termo, uma vez que se trata de uma modificação do direito aplicável à relação jurídica estabelecida entre os trabalhadores a termo e as entidades às quais prestam funções.

De fato, o legislador quando procedeu à alteração, por via da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), do artigo similar constante no Código de Trabalho de 2009, previu uma norma transitória, nos seguintes termos,

"Artigo 6.º

Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho

1 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação corresponde ao previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho;

c) O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação corresponde ao previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

3 - Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) dos números anteriores:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente. 4 - Quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea b) do referido número;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

5 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, constitui contraordenação grave o pagamento de compensação de valor inferior ao resultante do disposto neste artigo.

(...)"

Em face do exposto, verifica-se que, é o próprio legislador que entende que as normas referentes ao cálculo das compensações decorrentes da caducidade dos contratos de trabalho a termo têm aplicação imediata, pois se, assim não fosse, não teria consagrado no art. 6.º, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, uma disposição transitória.

O que significa que, não tendo o legislador consagrado uma norma de carácter equivalente na alteração dos n.ºs 3 e 4, do art.252.º do RCTFP, a nova redação destas normas aplica-se imediatamente a todos os contratos de trabalho em funções públicas a termo, em virtude do princípio geral de direito de que "a lei só dispõe para o futuro".

Tendo em consideração que, a autarquia refere que o contrato de trabalho a termo resolutivo foi celebrado após 2007, mas a sua caducidade ocorreu em 3 de janeiro de 2013, não queremos deixar de referir o regime legal aplicável ao contrato, sendo que, se o mesmo não respeitar as normas *infra* referidas estará ferido de nulidade.

O regime jurídico aplicável aos contratos de trabalho celebrados por pessoas coletivas públicas, entre 23 de julho de 2004 a 1 de

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR-LVT / 2013

janeiro de 2009, 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 na Lei n.º 23/2004, de 22 de junho (cfr. n.º 1, do art. 2.º, da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho), que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública.

Ora, este diploma legal previa, no que se refere ao contrato de trabalho a termo resolutivo certo, entre outras, as seguintes especificidades (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.

No CT de 2003 previa-se que, o contrato a termo 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).

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 uma nem superior a três anos (*ex vide* n.º 2, do art. 139.º).

Como já vimos, a renovação dos contratos de trabalho a termo 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 certo, bem como às de forma, ou seja, às constantes no art. 8.º, da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho.

Acresce que, a cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impedia nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, salvo nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da atividade, após a cessação do contrato;
- c) Atividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

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).

A Lei n.º 59/2008 criou, no seu art. 14.º, um regime transitório para os contratos 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,

"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 uma 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*

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR-LVT / 2013

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 podiam 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 RCTFP, os seguintes contratos a termo resolutivo certo:

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

Aos restantes contratos 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 RCTFP.

Determina esta disposição (art. 103.º do RCTFP) 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 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).

Acresce que, a cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações, salvo nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excecionais da atividade do órgão ou serviço, após a celebração do contrato. (cfr. art. 96.º, do Regime).

Em face do atual regime, somos forçados a concluir que, independentemente das normas aplicáveis aquando da celebração do contrato a termo 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).

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."

CONCLUSÃO

1. O princípio geral de direito é de que "a lei só dispõe para o futuro".
2. Não existindo disposições transitórias, a redação dos n.ºs 3 e 4 do artigo 252.º do RCTFP, dada pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, aplicar-se-á, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os contratos de trabalho em funções públicas a termo, uma vez que se trata de uma modificação do direito aplicável à relação jurídica estabelecida entre os trabalhadores a termo e as entidades às quais prestam funções.
3. Tendo em consideração que, a autarquia refere que o contrato de trabalho a termo resolutivo foi celebrado após 2007, mas a sua caducidade ocorreu em 3 de janeiro de 2013, tem de se verificar se as normas legais – do Código de Trabalho de 2003, da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, o art. 14.º da Lei n.º 59/2008 e as do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas – relativas aos contratos de trabalho a termo foram respeitadas, sob pena de nulidade e de responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que o tenham celebrado ou renovado.

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR-LVT / 2013

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro
- Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas
- Código Civil
- Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
- Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, 27 de agosto,
- Lei n.º 23/2004, de 22 de junho
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro