PARECER JURÍDICO N.º 12/2025

Validade	● Válido	JURISTA	Ana Catarina Silvestre
ASSUNTO	**Recursos Humanos**		
QUESTÃO	Cessação de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo resolutivo A que compensações tem direito o trabalhador pela cessação do seu contrato de trabalho em funções públicas a termo certo resolutivo.		

PARECER

I. I - Apresentação

1. Em referência à questão em epígrafe é solicitada a emissão de parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P. sobre que compensações tem um trabalhador direito por cessação do seu contrato em funções públicas a termo resolutivo certo.
2. Previamente à análise importa efetuar o seguinte enquadramento:
   - Em 16/12/2021, o trabalhador iniciou funções na entidade consulente, ao abrigo de um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo;
   - Em 16/12/2022, teve lugar a primeira renovação do contrato;
   - Em 16/12/2023, teve lugar a segunda e última renovação do contrato;
   - Em 15/12/2024, o contrato de trabalho cessou.
   - Em 16/12/2024, o trabalhador iniciou funções na entidade consulente, ao abrigo de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o que significa que não houve interrupção no exercício de funções, tendo existido sim uma alteração do tipo de vínculo existente.

II. II - Análise jurídica

1. A lei do trabalho em funções públicas (LTFP)[1] prevê no n.º 1 do art.º 56.º que "*Ao contrato de trabalho em funções públicas pode ser aposto termo resolutivo, certo ou incerto* (…)", sendo-lhe aplicável o regime do Código do Trabalho[2] em tudo que não seja incompatível com a LTFP.[3]
2. Tratando-se de um contrato a termo resolutivo certo, o contrato durará pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações que não podem ser em número superior a duas.[4] Existindo renovação, considera-se como um único contrato.[5]
3. O contrato de trabalho em funções públicas a termo certo caduca no final do prazo estipulado, conferindo ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos previstos no CT para os contratos a termo certo.[6]
4. Determina o n.º 2 do art.º 344.º do CT[7] que "*Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano*

[1] Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação em vigor.
[2] (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.
[3] Cf. n.º 2 do art.º 56.º da LTFP.
[4] Cf. n.º 1 do art.º 60.º da LTFP.
[5] Cf. n.º 3 do art.º 61.º da LTFP.
[6] Cf. n.ºs 1 e 3 do art.º 293.º da LTFP.
[7] Aplicação da versão do artigo resultante da alteração efetuada pela Lei n.º 12/2023, de 03 de abril, que ao abrigo do n.º 6 do seu art.º 35.º, é também aplicável aos contratos de trabalho a termo certo que apesar de terem sido celebrados antes da sua entrada em vigor, caduquem a partir de 01/05/2023.

completo de antiguidade, calculada nos termos do art.º 366.º (…)".

5. Estipula o n.º 2 do art.º 366.º do CT que a compensação é determinada da seguinte forma:
   a) O valor da retribuição mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG);[8]
   b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a RMMG;
   c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades[9] é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
   d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
6. Na situação em análise, foi celebrado entre a entidade consulente e o trabalhador um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, que vigorou entre 16/12/2021 e 15/12/2024, atendendo às suas renovações.
7. Tendo o contrato cessado por caducidade por verificação do seu termo, tem o trabalhador direito a uma compensação que corresponderá a 24 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano de vigência do contrato, o que totaliza 72 dias, porquanto o contrato vigorou durante três anos.
8. O trabalhador ainda terá direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio correspondente a férias vencidas e não gozadas, e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato[10].
9. Terá também direito ao proporcional do subsídio de Natal, correspondente ao tempo prestado no ano civil, da cessação do contrato.[11]
10. O facto de o trabalhador, detentor de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, ter passado, de forma ininterrupta, a exercer funções ao abrigo de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, não invalida o seu direito à compensação pela cessação do primeiro vínculo.[12]

CONCLUSÕES

- Tendo o contrato cessado por caducidade por verificação do seu termo, tem o trabalhador direito a uma compensação que corresponderá a 24 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano de vigência do contrato;
- O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio correspondente a férias vencidas e não gozadas, e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato;
- Terá também direito ao proporcional do subsídio de Natal, correspondente ao tempo prestado no ano civil, da cessação do contrato;

[8] O valor da RMMG 2024 correspondia a 820,00 €.

[9] Nos termos do art.º 146.º da LTFP, a remuneração é composta por três componentes: a remuneração base, os suplementos remuneratórios, e os prémios de desempenho. Assim sendo, no caso concreto o valor da retribuição mensal a considerar, para além do valor da remuneração base incluirá os suplementos remuneratórios, como por exemplo o subsídio de turno e o subsídio noturno, quando regulares.

[10] Cf. art.º 245.º do CT.

[11] Cf. art.º 151.º da LTFP.

[12] Contudo, poderá o trabalhador contar todo este tempo prestado de forma contínua (independentemente do tipo de vínculo) para efeitos de antiguidade, designadamente no que respeita à reforma e à aquisição do direito a férias. Ao nível da alteração da posição remuneratória será irrelevante, contando-se o tempo a partir da data de início do contrato na modalidade por tempo indeterminado.

- O facto de o trabalhador detentor de vínculo de emprego público, a termo resolutivo certo, ter passado, de forma ininterrupta, a exercer funções ao abrigo de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, não invalida o seu direito à compensação pela cessação do primeiro vínculo.

LEGISLAÇÃO

- Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação em vigor à data dos factos.
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor à data dos factos.