

ASSUNTO:	Contrato de trabalho a termo resolutivo incerto
Parecer n.º:	INF_USJAAL_FP_10300/2024
Data:	09.10.2024

Solicita a Ex.ma Senhora Presidente da Junta de Freguesia de (...), o seguinte esclarecimento jurídico:

“Possui esta Junta de Freguesia uma funcionária, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, afeta aos serviços do Gabinete de Inserção Profissional.

A necessidade de contratação da funcionária nesse regime, teve como fundamento o facto de o GIP ser um *serviço temporário nesta freguesia e não inserido nas atividades normais da autarquia.*

*Vislumbra-se a possibilidade da nossa funcionária ser beneficiada do regime de mobilidade, e ser integrada noutra entidade. Contudo, vendo-se este Executivo confrontado com o teor do art.º 56º, n.º6 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, solicitamos a essa Comissão informação acerca da possibilidade de conversão do referido contrato em tempo indeterminado, de forma a beneficiar a funcionária da possibilidade do regime de mobilidade.”*

Cumpre, pois, informar:

#### I – Enquadramento legal

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas<sup>1</sup>, prevê o contrato de trabalho em funções públicas com termo resolutivo incerto como uma das modalidades possíveis de contrato, desde que fundamentada a sua motivação.

De entre os fundamentos para aposição de termo resolutivo incerto constam as invocadas alíneas a) a d) e f) a K) do n.º 1 do artigo 57.<sup>º2</sup> sendo estas:

<sup>1</sup> Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

<sup>2</sup> Por remissão do n.º3 desta disposição.

(...)

- a) *A substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;*
- b) *Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;*
- c) *Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;*
- d) *Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;*
- e) (...)
- f) *Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;*
- g) *Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;*
- h) *Para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço;*
- i) *Para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços;*
- j) *quando a formação ou obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;*
- k) *Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.*

(...)"

Em seguida o artigo 58º da LTFP exige, no que diz respeito à forma do contrato, que o texto do deste contenha a indicação do motivo justificativo do termo estipulado e que na indicação do motivo justificativo da aposição do termo seja feita menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (cfr. a alínea a) do número 1 e o número 2).

Quanto à duração do contrato a termo, dispõe o artigo 60.º:

*"Artigo 60.º*

*Duração do contrato a termo*

*1 - O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial.*

*2 - O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração.*

*3 - No caso da alínea e) do n.º 1 do artigo 57.º, o contrato não pode ter duração superior a um ano, incluindo renovações."*

Finalmente, com interesse para a situação em apreço, o Artigo 63º dispõe sobre “Contratos a termo irregulares, referindo:

*“Artigo 63.º*

*Contratos a termo irregulares*

*1 – A celebração ou renovação de contratos a termos resolutivo com violação do disposto na presente lei implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.*

*2 – O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto, incluindo renovações, ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando cesse a situação que justificou a sua celebração.”<sup>3</sup>*

Em anotação a esta disposição, referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>4</sup>:

*“3. (...) Na verdade, se o contrato for válido, ele cessará no final do termo nele aposto ou na data em que se completar o prazo máximo de duração previsto na lei, pelo que a constituição de um vínculo por tempo indeterminado só poderá ocorrer posteriormente e na sequência de um procedimento concursal destinado a esse efeito (v. arts. 33.º e segs).*

Ora, passado em revista o quadro legal aplicável e procedendo à aplicação destes normativos ao contrato em presença, podemos concluir nos seguintes termos:

- O contrato de trabalho com termo resolutivo incerto em apreço caducará quando terminarem os fundamentos que foram invocados como motivo justificativo na abertura do procedimento concursal e na celebração do contrato com a trabalhadora
- Não é possível a conversão de um contrato de trabalho com termo resolutivo incerto em contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- A celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, por corresponder a necessidades permanentes do serviço, deve ser precedida de um procedimento concursal próprio.

---

<sup>3</sup> Negritos nossos.

<sup>4</sup> In “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, 1.º Volume I Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, 2014, pag.