

CAAD: Arbitragem Administrativa

Processo n.º: 55/2013-A

Tema: Ilegalidade de cessação contratual de docente por caducidade

Processo n.º 55/2013-A

Demandante: A...

Demandado: Instituto Politécnico ... (IP...)

Decisão Arbitral

I- Relatório

1. **A...** casado, docente do ensino superior, residente na ..., BI n.º ..., NIF:..., que ulterior e abreviadamente se designará também pela Sigla **A...**,

Instaurou neste Tribunal Arbitral do Centro de Arbitragem Administrativa (CAAD) a presente ação contra

Instituto Politécnico ... (IP...), pessoa coletiva de direito público, com sede na ..., que ulterior e abreviadamente se designará também pela sigla **IP...**,

Pedindo que seja declarada a ilegalidade da cessação contratual por caducidade efetuada pelo demandado e conseqüentemente seja reconhecido ao demandante o direito à renovação contratual, por um biénio (1/9/2013 a 31/8/2015) e ser condenado o à competente outorga contratual, ou subsidiariamente, à indemnização a apurar e liquidar em execução de sentença.

A fundamentar a sua pretensão alegou, no essencial que:

a) Foi notificado, por ofício datado de 9 de Abril de 2013, subscrito pelo Presidente da Escola Superior de ... (ES...), unidade orgânica do demandado, **IP...**, de que o seu contrato celebrado com esta Escola em 1 de Março de 2009,

para funções docentes caduca, nos termos da legislação em vigor, no seu termo, ou seja em 31 de agosto de 2013, sem que nenhuma justificação fosse dada para a não renovação do seu contrato de trabalho;

b) Iniciou o seu vínculo profissional com o IP.../ES... em 1 de setembro de 2008, por contrato administrativo de provimento como equiparado a Assistente, (60%), com termo a 28 de fevereiro de 2009;

c) Entre 1 de março de 2009 e 31 de agosto de 2009 esteve vinculado por novo contrato administrativo de provimento e sucessivas renovações como equiparado a Assistente, 1.º triénio, em tempo integral;

d) Entre 1 de Setembro de 2009 e 31 de agosto de 2011 esteve vinculado pela renovação do contrato anterior;

e) Esta última renovação foi na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo;

f) Entre 1 de setembro de 2011 e 31 de agosto de 2013 operou-se a renovação sucessiva do contrato anterior;

g) Se encontra inscrito em doutoramento na Universidade do ..., com data anterior a 15 de novembro de 2009;

h) Não se conformando com a caducidade do seu contrato, com efeitos a 31 de agosto de 2013, reclamou perante o Diretor do ES..., por intermédio de exposição apresentada pelo sindicato de filiação, em 10 de julho de 2013;

i) Não tendo obtido qualquer resposta até à data da interposição da presente petição.

2- Notificado para responder, veio o demandado defender-se:

Por Exceção:

a) Invocando a ilegitimidade do **IP...**;

b) Invocando a legitimidade passiva da Escola Superior de ... nesta lide.

Por impugnação, alegando, em síntese, que:

- c) O demandante não preenche o requisito dos cinco anos continuados de prestação do serviço docente a tempo integral ou em exclusividade à data exigível;
- d) Em 15 de maio de 2010 o requerente contava com catorze meses continuados de serviço em regime de tempo integral;
- e) Em 15 de novembro de 2009 o Requerente:
 - 1- Estava inscrito em programa de doutoramento e
 - 2- Contava com oito meses e meio continuados de serviço docente em regime de tempo integral;
- f) O demandante não tem direito à renovação do contrato nos termos do n.º 7 do art.º 6.º da Lei n.º 7/2010
- g) O Conselho Técnico-Científico (CTC) reuniu em 3 de abril de 2013, pelas 12h00, com o ponto um da ordem de trabalhos a “renovação do contrato do docente A...”;
- i) Por unanimidade foi aprovado um parecer favorável a acionar os mecanismos necessários à caducidade do contrato de Requerente;
- h) Na sequência do que o Exmo. Presidente da ES... enviou ao requerente o doc n.º 1, junto por este, à petição inicial.

3- Notificado o demandante da contestação apresentada pelo demandado IP..., veio o mesmo:

- a) Contestar a exceção dilatória apresentada pelo demandado;
- b) Trazer à lide o Despacho n.º .../2011, da Presidente do IP..., publicado do Diário da República, 2.ª série- N.º ...- ... de Julho de 2011;
- c) Reafirmar a legitimidade do demandado;

d) Requerer, se tal se entender, a chamada à demanda da ES..., para tomar conhecimento do processo e nele intervir em associação ao demandado, no entendimento do demandante entidade vinculada e contraparte e com interesse direto e imediato na matéria controvertida sujeita a apreciação nos presentes autos , e conseqüentemente , parte legítima.

II - Saneamento

Conhecimento prévio da exceção invocada:

Nos termos do Despacho n.º .../2011, da Presidente do IP..., publicado do Diário da República, 2.ª série- N.º ...- ... de Julho de 2011 o **IP...**, ora demandado na presente lide, auto vincula-se perante a CAAD ao estipulado nos artigos 1.º e 2.º do Regulamento de Resolução Alternativa de Litígios nos seguintes termos:

Artigo 1.º- “...*fixa o regime de resolução alternativa de litígios do Instituto Politécnico do ... , doravante IP..., nos termos dos artigos 29.º-A e 44.º - A do Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, na redação dada pelo decreto- Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, e da Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio*”

Artigo 2.º- “... *o presente regulamento aplica-se a qualquer litígio emergente das relações de trabalho reguladas pelo ECPDESP, inclusive as relativas à formação e execução dos contratos quando não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidente de trabalho ou de doença profissional*”

Sendo certo que a Escola Superior de ... é uma Unidade Orgânica do IP... nada resulta dos autos, nem da lei, que esta seja possuidora de legitimidade que vincule a sua chamada à lide.

Nestes termos julga-se improcedente por não provada a exceção aduzida.

Assim sendo:

O tribunal arbitral é materialmente competente.

As partes têm personalidade e capacidade judiciárias, são legítimas e estão legalmente representadas.

O processo não enferma de vícios que o invalidem.

Cumprir apreciar e decidir o litígio

III- Factos provados

Com relevo para a apreciação do pedido neste litígio estão assentes os factos alegados na petição inicial acima transcritos, na medida em que estão documentados e não sofreram qualquer contestação pela entidade Requerida, que os aceitou expressamente ou manifestou concordância sobre os mesmos.

Está assim provado:

- a) **A...**, ora demandante, foi notificado, por ofício datado de 9 de Abril de 2013, subscrito pelo Presidente da Escola Superior de ... (ES...), unidade orgânica do demandado **IP...**, de que o seu contrato celebrado com esta Escola em 1 de Março de 2009, para funções docentes caduca, nos termos da legislação em vigor, no seu termo, ou seja em 31 de agosto de 2013, sem que nenhuma justificação fosse dada para a não renovação do seu contrato de trabalho;
- b) Iniciou o seu vínculo profissional com o IP.../ES... em 1 de setembro de 2008, por contrato administrativo de provimento como equiparado a Assistente, (60%), com termo a 28 de fevereiro de 2009;
- c) Entre 1 de março de 2009 e 31 de agosto de 2009 esteve vinculado por novo contrato administrativo de provimento e sucessivas renovações como equiparado a Assistente, 1.º triénio, em tempo integral;
- d) Entre 1 de Setembro de 2009 e 31 de agosto de 2011 esteve vinculado pela renovação do contrato anterior;

- e) Esta última renovação foi na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo;
- f) Entre 1 de setembro de 2011 e 31 de agosto de 2013 operou-se a renovação sucessiva do contrato anterior;
- g) Se encontra inscrito em doutoramento na Universidade do ..., com data anterior a 15 de novembro de 2009;
- h) Não se conformando com a caducidade do seu contrato, com efeitos a 31 de agosto de 2013, reclamou perante o Diretor do ES..., por intermédio de exposição apresentada pelo sindicato de filiação, em 10 de julho de 2013;

IV. Fundamentos de Direito

1- Introdução

A questão *decidendi* reconduz-se à análise da ilegalidade da caducidade do vínculo contratual entre demandante e demandado, operada em 31 de agosto de 2013, e o eventual direito de renovação contratual obrigatório, por mais dois anos.

Para além desta questão central, o demandante alega subsidiariamente a ilegalidade da cessação contratual por desconhecer os critérios objetivos que fundamentam tal decisão, invocando a violação dos princípios da igualdade de tratamento, de acesso ao emprego e à carreira, nos termos dos art.º 13.º, n.º 1, 20.º e 100.º do RCTDFP e art. 13.º e 29.º da CRP.

2- Análise

2.1- Da ilegalidade da caducidade do vínculo contratual – obrigatoriedade de renovação por mais 2 anos.

O Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, posteriormente alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, veio alterar o antigo Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, doravante “Estatuto”, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81 de 1 de junho.

Estas alterações estatutárias derivaram diretamente das mudanças estruturais e da reforma aplicável ao regime geral da Função Pública, que teve lugar, nomeadamente, com a aprovação da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o regime de contrato de trabalho em funções públicas, e da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro que por sua vez, aprovou o regime de vinculação, de carreiras e de remunerações em funções públicas.

No entanto, o legislador previu um regime excecional para os contratos do pessoal docente do ensino superior, através dos respetivos Estatutos (Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico e Estatuto da Carreira Docente Universitária), não obstante estarem subsidiariamente vinculados pelas disposições gerais da função pública supra referidas.

Dada a dimensão das alterações de regime que se verificaram, o legislador estabeleceu um regime transitório para a transição dos contratos de trabalho de provimento para o novo regime dos contratos de trabalho em funções públicas e, ainda, para salvaguardar direitos e expectativas legítimas adquiridas no âmbito do antigo regime.

É a interpretação e a aplicação deste regime transitório que aqui importa efetuar, nomeadamente em relação à transição de modalidade de contrato dos assistentes equiparados, nos termos do n.º 7 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

Em primeiro lugar, deve-se começar por distinguir os dois tipos de vínculos contratuais previstos na legislação supra referida: por um lado, a existência de docentes com contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, os denominados “docentes de carreira”, ou “docentes do quadro”; e, por outro, os docentes com contratos de trabalho em funções públicas a termo certo, os denominados “docentes especialmente contratados, ou como eram designados no âmbito do antigo Estatuto “docentes equiparados”.

A diferença fundamental entre estes dois tipos de vínculos está nas formalidades exigidas para a celebração dos referidos contratos, porquanto um docente para ingressar na carreira docente do ensino superior/universitária, ou seja, celebrar um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, está obrigado a concorrer por concurso público, com as demais regras e requisitos exigidos nos termos do estatuto e em regulamentação própria de cada instituição politécnica de ensino superior, um docente especialmente contratado, ou com contrato de trabalho em funções públicas a termo certo, deverá ser contratado através de um convite fundamentado em relatório subscrito por dois professores da especialidade e aprovado pela maioria dos membros em efetividade de funções do Conselho Científico.

Ora, do exposto se depreende que a proteção jurídica concedida pelo legislador, através do regime transitório no novo Estatuto, terá de ser efetivamente diferente para os antigos contratos de provimento que tenham sido celebrados através de um concurso documental, ou por provas públicas (art.º 4.º, 5.º, 6.º e 7.º do antigo Estatuto) os quais transitaram para o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e os contratos dos docentes especialmente contratados que foram celebrados por convite e que

transitaram para o regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo.

In casu, o demandante celebrou com o demandado, um contrato de trabalho ao abrigo do art.º 8.º do antigo Estatuto, na categoria equiparada a assistente, ou seja, nos termos do regime para o pessoal especialmente contratado, que por seu turno, transitou obrigatoriamente para o regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo.

Vejamos o regime transitório aplicar ao caso concreto.

A Lei n.º 7/2010 de 13 de maio, procedeu a alteração do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, que por sua vez, alterou nos termos do art.º 3.º da referida Lei, o art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 207/2009 que regula “*regime de transição dos atuais equiparados a professor e a assistente*”.

Nos termos do n.º 1, e 2 do art.º 6.º, e do artigo 3.º dos supra referidos diplomas “*Os actuais equiparados a professor coordenador, a professor adjunto e a assistente transitam, sem outras formalidades, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato a termo resolutivo certo ficando sujeitos às seguintes regras:*

- a) *A duração do novo contrato e o regime de prestação de serviço correspondem aos termos fixados no contrato administrativo de provimento que actualmente detêm;*
- b) *O tempo já decorrido na situação de contrato administrativo de provimento é contabilizado no âmbito do novo contrato.*

2 — Até ao fim de um período transitório de seis anos contado a partir da data de entrada em vigor do presente decreto-lei, podem ainda ser renovados, para além do fim do contrato estabelecido de acordo com o número anterior, e nos termos do Estatuto na redacção anterior à do presente decreto -lei, os contratos dos docentes a que se refere o n.º 1.”

Esta disposição legal manteve-se inalterada com a publicação da Lei n.º 7/2010, de 13 maio, e prevê a regra geral a aplicar a todos os contratos celebrados ao abrigo do regime do pessoal docente especialmente contratado, designadamente,

prevê a possibilidade de todos os contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, poderem ser renovados de acordo com as regras do antigo Estatuto, no período transitório de seis anos.

Questão diversa coloca-se em relação à aplicabilidade ao caso concreto dos restantes números do artigo 3.º da Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, uma vez que os mesmos alteraram o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto.

Vejamos o artigo 6.º da Lei n.º 7/2010, de 13 de maio que prevê a entrada em vigor e produção de efeitos.

Ora, nos termos do n.º 2 deste artigo *“As alterações introduzidas pela presente lei aplicam-se, desde que sejam favoráveis, às situações jurídicas já constituídas ao abrigo do Decreto-lei n.º 207/2009, de 31 de agosto.”*

Importa então verificar qual o regime a aplicar ao caso concreto, se o previsto no Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, ou se, deverão ser aplicadas as alterações impostas pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio:

Atendendo à factualidade já demonstrada e dada como provada, urge subsumir o respetivo normativo: o n.º 7 do artigo 6.º da Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, ou em alternativa, o n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto.

Uma vez que o demandante se encontra inscrito em doutoramento na Universidade do ... na data exigida pelo n.º 7 do artigo 6.º alterado pelo art.º 3 do decreto-lei n.º 7/2010, considera-se que o regime do Decreto-Lei n.º 7/2010 é mais favorável ao docente, uma vez que passa a permitir a possibilidade de, nos termos do n.º 8, *“Após a obtenção do grau de doutor, dentro do período de vigência, dos contratos referidos nas alíneas do número anterior, os docentes transitam, sem outras formalidades, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato por tempo indeterminado, com um período experimental de cinco anos na categoria de professor-adjunto ou, no caso de equiparados a professor-coordenador, de professor-coordenador,*

findo o qual se seguirá o procedimento previsto no artigo 10.º B ou no artigo 10.º do Estatuto, conforme se trate de professor-adjunto ou professor coordenador.”

O demandante, em 15 de novembro de 2009, encontrava-se inscrito numa instituição do ensino superior para a obtenção do grau de doutor pelo que se lhe aplica o regime previsto no n.º 7 do artigo 6.º do Decreto-lei n.º 207/2009, de 31 de agosto alterado pelo artigo 3.º da Lei n.º 7/2010 de 13 de maio.

O n.º 7 do artigo 6.º do Decreto-lei n.º 207/2009, de 31 de agosto alterado pelo artigo 3.º da Lei n.º 7/2010 de 13 de maio estipula o seguinte:

“ No período transitório a que se refere o n.º 2, para os docentes a que se refere o n.º 1 que, no dia 15 de Novembro de 2009, estejam inscritos numa instituição de ensino superior para a obtenção do grau de doutor, em programa de doutoramento validado através de um processo de avaliação externa, e contem com mais de cinco anos continuados de serviço em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, os contratos:

- a) São inicialmente renovados pelo período de dois anos;*
- b) São obrigatoriamente renovados por mais dois períodos de dois anos, na respetiva categoria, salvo se o órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta fundamentada aprovada por maioria dos membros em efetividade de funções de categoria superior e de categoria igual desde que não se encontrem em período experimental, do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, decidir no sentido da sua cessação, sendo esta decisão comunicada ao interessado até 90 dias antes do termo do contrato.*

Acontece que, para se poder aplicar este regime de transição e conceder ao demandante o direito à renovação supra referida nas alíneas a) e b) é necessário que o docente preencha três requisitos cumulativos, a saber:

-No dia 15 de Novembro de 2009, o docente tem de estar inscrito numa instituição de ensino superior para a obtenção do grau de doutor, em

programa de doutoramento validado através de um processo de avaliação externa;

-O docente tem de ter um contrato de trabalho com mais de cinco anos continuados com a instituição em causa;

-E este contrato de trabalho tem de ser em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral.

Na nossa interpretação, o âmbito de aplicação deste artigo, está sujeito ao preenchimento da totalidade dos requisitos supra referidos, e como tal, basta o docente não preencher um dos requisitos supra enunciados, para que não se aplique as prerrogativas de renovações constantes do supra citado n.º 7 do art.º 6.

Se não vejamos,

O objetivo do legislador foi salvaguardar as expectativas dos “antigos” docentes equiparados, ou seja, os docentes especialmente contratados com vínculo há mais de 3 anos a tempo integral/dedicação exclusiva, no caso dos já doutorados, e 5 anos no caso dos que estão inscritos em programa doutoral, e que, de acordo com as novas regras impostas pela redação do novo Estatuto (Decreto-Lei n.º 207/2009), iriam deixar de poder colaborar com a instituição a tempo integral, uma vez que o novo estatuto passou a impor limites temporais aos contratos dos docentes a 100%.

Repare-se que, nos termos do n.º 3 do art.º 12.º-A da nova redação do Estatuto (Decreto n.º 207/2009) na contratação de assistentes convidados “ *Em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos, não podendo ser celebrado novo contrato nesses regimes entre a mesma instituição de ensino superior e a mesma pessoa.*, e ainda, nos termos do art. 12.º, “*Os professores convidados são contratados a termo certo, em regime de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior,*” e, “ *se*

excecionalmente, e nos termos do regulamento respetivo, forem contratados em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos.”

O legislador procurou assim proibir a perpetuação de situações precárias (contrato de trabalho a termo resolutivo certo), impondo obstáculos temporais à contratação de docentes a 100%, por forma a obrigar as instituições a abrir concursos públicos para o quadro, no caso de necessitarem do trabalho do docente em questão.

É neste contexto que o legislador previu nos termos do n.º 5 do artigo 6.º do Decreto-lei n.º 207/2009, de 31 de agosto alterado pelo artigo 3.º da Lei n.º 7/2010 de 13 de maio, que *“Os actuais equiparados a assistentes titulares do grau de doutor e que exerçam funções docentes em regime de tempo integral ou dedicação exclusiva há mais de três anos transitam, sem outras formalidades, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato por tempo indeterminado na categoria de professor - adjunto, com período experimental de cinco anos, findo o qual se seguirá o procedimento previsto no artigo 10.º -B do Estatuto, com as devidas adaptações.”*

De facto, nos termos do n.º, 5.º do artigo 6.º, os docentes que tenham um vínculo mínimo de 3 anos em tempo integral ou dedicação exclusiva, e sejam há data já doutorados, transitam automaticamente, sem outras formalidades para o regime de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, ou seja, passam a ser docentes pertencentes ao quadro da instituição, docentes integrados na carreira de docentes do ensino superior politécnico.

Em relação aos docentes abrangidos pelo número 7.º do art.º 6 alterado pelo art.º 3, da referida Lei, o legislador concedeu a oportunidade dos mesmos poderem beneficiar do disposto no n.º 8, ou seja, transitarem para a modalidade

de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, assim que obtiverem o grau de doutor, dentro dos prazos supra referidos.

O legislador quis proteger o trabalho continuado do docente na instituição, e conceder uma oportunidade ao docente de entrar para os quadros da instituição, recompensado pelo facto de ter investido na sua formação, através da obtenção do grau de doutor, uma vez que, depois do *terminus* do período de transição, deixará de ser possível a celebração de contratos a termo certo por mais de quatro anos.

Voltando ao caso concreto.

No nosso caso, o demandante, à data da aplicação do regime transitório não possuía os 5 anos de contrato de trabalho em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral.

Na data da entrada em vigor do diploma estava a decorrer o seu primeiro ano de contrato de trabalho a 100% pelo que não se lhe aplica o regime excecional de transição previsto no n.º 7 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto alterado pelo artigo 3.º da Lei n.º 7/2010 de 13 de maio, por o mesmo não preencher o requisito do tempo de serviço continuado de 5 anos à data da entrada em vigor do diploma.

2.2- Da ilegalidade da cessação contratual por o trabalhador desconhecer os critérios objetivos que fundamentam tal decisão - violação dos princípios da igualdade e do tratamento, de acesso ao emprego e à carreira.

De acordo com a factualidade já apresentada e dada como provada, conclui-se que o demandante celebrou um contrato de trabalho a termo resolutivo certo

com o demandado, na categoria equiparada a assistente, em dedicação exclusiva, desde 1 de março de 2009, até 31 de agosto de 2013.

Em 1 de Setembro de 2009, aquando da renovação do contrato em apreço, o mesmo foi celebrado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, pois transitou sem quaisquer formalidades para o novo regime previsto nos termos do n.º 1 do art.º 6 do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, por força do art.º 101.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Saliente-se que à data da celebração do primeiro contrato em regime de dedicação exclusiva, em 1 de março de 2009, aplicava-se o regime previsto no art.º 12 do Decreto-Lei n.º 185/81 de 1 de julho, que no caso concreto, uma vez que o contrato foi celebrado por 6 meses, aplica-se o disposto excecional no n.º 3 do referido artigo 12.º, com a epígrafe “Provimento do pessoal especialmente contratado”, *“Quando tal se justifique, os contratos do pessoal a que se refere o artigo 8.º poderão ser celebrados por período de duração inferior a um ano”*, uma vez que a regra geral, seria a prevista no n.º 1 do mesmo artigo *“O pessoal docente equiparado nos termos dos n.º 1, 2, 3 e 4 do artigo 8.º do presente diploma, bem como os encarregados de trabalhos a que se refere o n.º 5 do mesmo preceito, serão providos mediante contrato inicial de um ano, renovável por períodos bienais”*.

Adiante-se também que a regra geral referente às renovações, estava prevista no n.º 2 do supra artigo *“As renovações a que se refere o número anterior deverão ser expressas e fundamentadas em deliberação favorável do conselho científico.”*

A partir de 1 de setembro de 2009, e uma vez que a transição da modalidade de contrato de trabalho operou sem outras formalidades, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, este contrato ficou sujeito às regras

impostas no período de transição de 6 anos, permanecendo ainda, fora do âmbito de aplicação das novas regras decorrentes da nova redação do Estatuto. Analisando as regras gerais do artigo 6.º que regula o período excepcional de transição dos atuais (à data) equiparados a professor e assistente, verificamos que:

“1 - Os actuais equiparados a professor coordenador, a professor adjunto e a assistente transitam, sem outras formalidades, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato a termo resolutivo certo ficando sujeitos às seguintes regras:

- a) A duração do novo contrato e o regime de prestação de serviço correspondem aos termos fixados no contrato administrativo de provimento que actualmente detêm;*
- b) O tempo já decorrido na situação de contrato administrativo de provimento é contabilizado no âmbito do novo contrato.”*

E ainda, nos termos do n.º 2 é prevista a possibilidade geral, para todos os docentes que se encontrarem ao abrigo de um contrato de provimento em vigor a 31 de agosto de 2013, na categoria de equiparados a professores ou assistentes, poderem renovar os seus contratos num período de seis anos, de acordo com as regras do antigo Estatuto.

“Até ao fim de um período transitório de seis anos contado a partir da data de entrada em vigor do presente decreto -lei, podem ainda ser renovados, para além do fim do contrato estabelecido de acordo com o número anterior, e nos termos do Estatuto na redacção anterior à do presente decreto -lei, os contratos dos docentes a que se refere o n.º 1.” (n.º 2 do art.º 2).

Acresce que, as disposições dos n.ºs 3, 4, e 5.º do artigo 6.º, são regras especiais que só podem ser aplicadas, se o docente cumprir com todos os requisitos

exigidos nos respetivos números, como, aliás, já tivemos oportunidade de nos pronunciar.

É que para melhor interpretar o disposto no Capítulo III, referente ao Regime Transitório do Decreto-Lei n.º 207/2009, torna-se necessário perceber a diferença de regimes decorrentes das alterações impostas pela nova redação do estatuto, ou seja, quais as principais alterações que foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 207/2009 no Estatuto da Carreira docente do ensino superior politécnico.

In casu, trata-se de um docente equiparado a assistente, pelo que importa suscitar o disposto nas alterações ao regime dos antigos docentes equiparados e dos atuais docentes especialmente contratados.

No anterior regime do antigo Estatuto (Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho), as regras para os docentes equiparados estavam previstas no art.º 8 e no art.º 12.º e estipulavam as regras de contratação para o pessoal especialmente contratado, e o respetivo provimento.

Estes normativos, não impunham limites temporais à contratação de docentes convidados a 100%, por conseguinte, e de acordo com o antigo Estatuto, caso a instituição assim o pretendesse, os docentes poderiam estar uma vida inteira contratados a 100%, através de sucessivas e infindáveis renovações contratuais.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 207/2009, os contratos de trabalho dos docentes especialmente contratados a 100%, passaram a estar submetidos a limites temporais, vejamos,

De acordo com o art.º 12, da nova redação do Estatuto, a regra geral é de que “*Os professores convidados são contratados a termo certo, em regime de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior,*” no entanto, “*Se, excepcionalmente, e nos termos do regulamento respetivo, forem contratados em regime de dedicação exclusiva, ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma **duração superior a quatro anos***” (negrito nosso).

Assim se conclui que a possibilidade de contratação a tempo integral ou dedicação exclusiva passou a estar na discricionariedade de cada instituição de ensino superior de prever a sua admissibilidade no âmbito dos seus regulamentos internos competentes para o efeito e ainda, que tal contratação terá sempre um carácter excecional e com o limite temporal de duração total, incluindo renovações, de 4 anos, uma vez que a regra geral de contratação de professores especialmente convidados é a termo certo em regime de tempo parcial.

Por seu turno, e em relação aos assistentes convidados, de acordo com o art.º 12-A, “*os assistentes convidados são contratados a termo certo, em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.*”

No entanto, reza o n.º 2 que: “*A contratação em regime de dedicação exclusiva de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60%, só pode ter lugar quando, aberto concurso para a categoria da carreira, este tenha ficado deserto ou não tenha sido possível preencher todos os lugares postos a concurso por não existirem candidatos aprovados me número suficiente que reunissem as condições de admissão a esse concurso*” (**sublinhado nosso**).

Do exposto resulta que o legislador apesar de deixar ao critério de cada instituição de ensino superior a possibilidade de contratar a tempo integral ou dedicação exclusiva, ou a tempo parcial igual ou superior a 60%, impõe que essa possibilidade só possa ser concretizada quando a própria instituição tenha aberto concurso para a categoria e este tenha ficado deserto.

De facto, ao contrário do que se verificava no antigo Estatuto, em que a instituição de ensino superior tinha total liberdade para contratar o docente, no regime de tempo que pretendesse, integral, dedicação exclusiva ou parcial, e durante o tempo que entendesse, no presente, com a entrada em vigor do novo diploma legal as instituições de ensino superior ficaram balizadas por estes limites temporais e no caso específico dos assistentes com impedimentos legais à contratação a 100%, e até na contratação a tempo parcial igual ou superior a 60%.

Ou seja, o legislador relativamente às limitações contratuais no caso dos assistentes, previu no n.º 3 do referido artigo 12.ºA, que “ *em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos, não podendo ser celebrado novo contrato nesses regimes entre a mesma instituição de ensino superior e a mesma pessoa*”.

Com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, o legislador quis, por um lado, proteger o trabalhador de estar numa situação precária (contrato a termo resolutivo certo) durante um período de tempo indeterminado, e, por outro, obrigar as instituições de ensino superior a promoverem a abertura de concursos públicos para o quadro das mesmas, no caso de quererem e precisarem dos docentes a 100%.

Por sua vez, o legislador consciente das alterações de fundo que implementou com este diploma, e das consequências que poderiam advir para os docentes especialmente contratados, e das suas expectativas legítimas, criou o regime transitório previsto no art.º 6.

O regime transitório pretendeu salvaguardar as expectativas dos docentes que estariam em duas situações distintas:

-Um primeiro conjunto de docentes que tinha celebrado contratos a 100%, há relativo pouco tempo, antes da entrada em vigor do diploma (menos de 3 anos, dos assistentes doutorados e 5 anos dos que se tinham inscrito em doutoramento) e como tal poderiam ter expectativas de o perpetuar por bastante tempo uma vez que à data não existia qualquer tipo de limitações, nestes casos o legislador criou os números 1 e 2 do art.º 8.

-E um segundo conjunto de docentes que já tinha celebrado contratos a 100%, há tempo suficiente para receber alguma tutela jurídica, o legislador considerou os docentes com mais de 3 anos e doutorados, ou 5 anos e com inscrição em doutoramento, neste caso o legislador previu as exceções já enunciadas nos números 3, 4, e 5.º do art.º 8.

Aqui chegados, importa salientar que tirando o regime excecional previsto nos números 3, 4.º e 5 do art.º 6, que já concluímos não se aplicar ao caso em análise, resta-nos verificar se, uma vez que não existe obrigatoriedade de renovar por mais dois anos o contrato celebrado entre demandante e demandado, se a

respetiva cessação está ferida de ilegalidade por não ter sido objetivamente fundamentada.

Como já referimos, a regra geral prevista nos números 1 e 2 do artigo 6.º, aplicável ao caso concreto, prevê a possibilidade de o contrato em apreço possa vir a ser renovado até ao fim do período transitório de seis anos contados da data em vigor do Decreto-Lei n.º 207/2009, nos termos do antigo Estatuto, logo, sem a imposição do limite temporal dos 4 anos.

No entanto, o que o regime transitório permite é a possibilidade de renovação nos termos do antigo Estatuto, se assim as partes o desejarem, no caso de não ser esse o desejo das partes contratuais, o mesmo evidentemente não se aplica.

Neste particular vigora o princípio da liberdade contratual consagrado no artigo 405.º do CC “ *Dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste Código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver*”

Voltemos às regras gerais das renovações contratuais no âmbito do antigo Estatuto, uma vez que é este diploma que ainda se aplica ao caso concreto, por via do regime transitório.

Realce-se que só se aplicaria o regime do novo Estatuto, no caso de se ter sido celebrado um novo contrato ao abrigo de tal regime, o que neste caso não poderia ser, uma vez que o mesmo já tinha esgotado o limite temporal dos 4 anos, no decurso do contrato anterior (alínea b) do n.º 1 do art.º 6 do Decreto-Lei n.º 207/2009)

De acordo com o n.º 2 do artigo 12-A do antigo Estatuto, “*as renovações a que se refere o número anterior deverão ser expressas e fundamentadas em deliberação favorável do conselho científico*”

Ora, *à contrario*, as renovações cessam no seu termo, no caso de não existir uma fundamentação expressa, fundamentada em deliberação favorável do Conselho Científico da instituição.

No caso concreto, foi facto dado como provado que o Conselho Científico deliberou a favor da cessação do contrato aqui em apreço, logo, e sendo um contrato a termo certo resolutivo, a chegada do seu término e a falta de vontade das partes em renovar considera-se título bastante para fundamentar a sua cessação.

E é este princípio da autonomia das partes, e da liberdade contratual, que proíbe as renovações automáticas e que impõe que para que seja possível uma renovação num contrato a termo certo resolutivo, tenha de existir uma deliberação expressa e favorável à mesma, pois caso contrário caduca obrigatoriamente no seu termo.

Nos termos do novo Estatuto, a regulamentação sobre procedimentos, prazos, regras de instrução de processos, entre outras matérias, é remetida ao abrigo do art.º 29.º -A, para a regulamentação interna da própria instituição de ensino superior.

No caso concreto, por Despacho n.º .../2011 de ... de março, foi aprovado o Regulamento de Contratação de Pessoal Docente Especialmente Contratado, ao Abrigo do artigo 8.º do ECPDESP, do Instituto Politécnico

Ao abrigo do n.º 5 do art.º 4 do referido regulamento “ *Os contratos celebrados ao abrigo deste artigo caducam no seu termo, sem necessidade de aviso prévio, salvo renovação expressa, sem prejuízo do disposto no art.º 35.º-B do ECPDESP.*”

Em suma, atendendo à legislação supra referida aplicável ao caso concreto, não são permitidas renovações automáticas, e que para as mesmas operarem é necessário uma deliberação expressa e favorável do órgão competente da instituição de ensino superior, pois, *à contrario*, o contrato a termo certo caduca automaticamente no término do seu prazo, sem necessidade de quaisquer outras formalidades.

V- Decisão

Em face do exposto, o tribunal decide:

- a) Julgar improcedente o pedido de declaração de ilegalidade da caducidade contratual operada e notificada ao demandante por ofício datado de 9 de Abril de 2013, subscrito pelo Presidente da Escola Superior de ... (ES...), unidade orgânica do demandado IP..., de que o seu contrato celebrado com esta Escola em 1 de Março de 2009, para funções docentes caduca, nos termos da legislação em vigor, no seu termo, ou seja em 31 de agosto de 2013;**
- b) Julgar improcedente o pedido de reconhecimento do direito atribuído ao demandante de renovação contratual por um biénio (1/9/2013 a 31/8/2015) e consequentemente não conhecer do pedido de indemnização solicitado.**

Fixa-se o valor do processo em € 30 000 (trinta mil euros), por aplicação dos artigos 32º e 34º do CPTA, aplicável *ex vi* artigo 29º do Regulamento de Arbitragem do CAAD.

Fixa-se o valor dos encargos de arbitragem de acordo com a tabela do CAAD.

Notifique-se

Lisboa, 15 de abril de 2014

O Árbitro

O Árbitro

José Conde Rodrigues