

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## **CIRCULAR:**

**Nº 15**

**ASSUNTO:** Contratos a termo certo – Sua caducidade ou denúncia.

Vejamos esta hipótese: tem ao seu serviço, com um contrato a termo certo, por 6 meses, o Manuel que se tem portado como um profissional competente. Contudo, em vez de o passar para efectivo, resolve deixar que o contrato se renove, automaticamente, por igual período, --- como lhe permite o nº2, artº149, Código Trabalho (CT). Deixa, portanto, passar os tais 15 dias (mais de ) para celebrar novo contrato, sabendo que ele é desnecessário, naquele caso, --- renovação por igual período.

Ora, pode ter uma surpresa desagradável: é que, o trabalhador, no uso do direito reconhecido no nº1, artº344, CT, até 8 (oito) dias antes do contrato terminar, pode comunicar-lhe (obrigatoriamente, por escrito), que dá o contrato por caduco, no final do prazo estipulado !

Como se vê, há ali um prazo, --- entre os 17, 16 dias antes do termo do contrato (ao dispor do empregador); e, os 9, 8 dias, antes do termo do contrato, ao dispor do trabalhador ---, em que o empregador fica “pendurado”. Quer dizer: julga que tem certa a renovação do contrato (o Manuel, bom trabalhador) e, afinal, este “rói-lhe a corda” e, antes do prazo de caducidade do contrato (10, 9, 8 dias) entrega-lhe a carta (escrito), ele próprio considerar caduco o contrato !

Claro, esta situação pode ter reflexos desagradáveis:

- a) – o empregador, **descansado** sobre a renovação automática, não diligenciou por procurar um substituto á altura;
- b) – á última hora (em 8 dias) terá de encontrar um substituto á altura;
- c) – pode ter em curso um trabalho, --- por ex., em que a qualidade da obra/produto, conta muito ---, a que as qualidades do Manuel davam resposta e, agora vai ter muita dificuldade em encontrar alguém de igual valia.

Claro, poderá dizer: não há pessoas insubstituíveis. Pois ! ... - Como foi ele a despedir-se, também não lhe pago a compensação. Pois ! ... Lá no fundo, rói-se de indignação e deita contas á vida ...

Portanto, salvo melhor opinião, **não faça um uso reprovável** do contrato a termo. Não use o mesmo para deixar

“pendurado” o trabalhador. Se o trabalhador lhe dá garantias de ser bom profissional, passe-o a efectivo. Olhe que a “concorrência” pode estar com o olho nele ... Portanto,

Para evitar situações como a descrita, tem duas soluções:

- ➡ ou, como se referiu, após o contrato inicial o passa a efectivo, (já o teve 6 meses á experiência ...) --- e, então, não se esqueça, é obrigatório fazer a “informação” “escrita”, ou, celebrar o contrato de trabalho, escrito, por tempo indeterminado;
- ➡ ou, quando faltar 18 a 15 dias, antes do termo do contrato, celebre por escrito a 1ª renovação, mesmo que seja pelos mesmos 6 meses, --- claro, pode ser por período superior (1 ano por ex.), mas aqui é obrigatório celebrar o contrato por escrito), actuando portanto a tempo, e “prendendo” o Manuel..

Atenção: repare que, colocado na situação de precisar do Manuel e este ter, entretanto comunicado a caducidade do contrato, poderá o mesmo, --- ciente da sua “necessidade” ... ----, impor condições que, estando o empregador em estado de necessidade, vai ter de conceder.

Note isto: a caducidade não é o único modo de pôr termo a um contrato de trabalho a termo, certo. Tem, contudo a característica de **poder ser usado** pelo empregador e pelo trabalhador, como se viu:

- o empregador comunica, por escrito, pelo menos com 15 dias de antecedência antes do fim do prazo, a vontade de terminar o contrato; ou,
- o trabalhador comunica, também por escrito, pelo menos 8 dias antes do prazo findar, a vontade de terminar o contrato. Mas,

O contrato a termo certo pode cessar por uma outra via: a **denúncia**. Aqui, é um processo apenas á disposição do trabalhador. Está regulado no artº400, nº3, Código Trabalho. Repete-se: procedimento apenas á disposição do trabalhador que:

- pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação por escrito ao empregador, com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato durou 6 meses ou mais;

## CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação por escrito, ao empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, se o contrato teve duração inferior a 6 meses, ---nº3, artº400.

Claro, o trabalhador pode sempre fazer cessar o contrato (resolução), se tiver justa causa, em qualquer altura, --- vê o artº 394, CT. E, com fundamento num dos vários motivos (6) constantes do nº2, desse artigo. Note, aqui apresentados a título meramente exemplificativo.

E, naturalmente, também o empregador, se tiver justa causa, pode despedir em qualquer altura o trabalhador, com um contrato a termo, invocando justa causa, --- artº351, CT. Da mesma forma, com fundamento num dos 11 motivos indicados no nº2, artº35, C.T.. Note, apresentados a título meramente exemplificativo.

Enfim, uma série de lembranças e informações úteis, para este tipo de contratos, a termo certo. Perigosos, como sabe.

Porque pode merecer dúvidas, claro que o contratado a termo pode integrar um despedimento colectivo. Aliás, não se compreenderia que estivesse a Empresa a "despedir", colectivamente, e a manter postos de trabalho a termo.

Feuário 2012

