

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR N.º 3

MÊS: JANEIRO

ASSUNTO: CASO PRÁTICO: CADUCIDADE DE CONTRATO A TERMO, CERTO – CASO 1.º.

Veamos: diz o n.º 1, art.º 344, Código Trabalho:

“ 1 – O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, (...), desde que o empregador (...) comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, (...), **15 dias antes** do prazo expirar”. (negrito nosso)

E diz o n.º 2, art.º 149, Código Trabalho:

“ 2 – Na ausência de (...) declaração de qualquer das partes que o faça cessar (o contrato a termo certo), o contrato renova-se no final do termo, por igual período, (...).” (negrito nosso)

Do que resulta, e deve-se tomar nota:

- 1.º - Para que o contrato de trabalho, a termo certo, caduque no fim do prazo que foi estipulado e consta do mesmo, é necessário que o Empregador faça saber ao Trabalhador que é essa a sua vontade;
- 2.º - Vontade que, obrigatoriamente, tem de consta de escrito, levado ao conhecimento deste;
- 3.º - E, no caso da iniciativa pertencer ao Empregador, que é a que no caso interessa, com a antecedência mínima de “...15 dias antes do prazo expirar”. Ora,
- 4.º - Se a comunicação escrita for entregue em mão, pode-se fazer nesses 15.º dias; cumpriu-se o prazo. **Mas**, se a comunicação for pelo Correio, carta registada com aviso de recepção, tenha em consideração:
 - o n.º 1, do art.º 224, Código Civil, determina:
 - “ 1 – A declaração negocial que tem um destinatário **torna-se eficaz** logo que chega ao seu poder ou é dele conhecida, (...)”; pelo que,
 - o essencial neste n.º 1 é: o tornar-se eficaz; apenas quando chega “ao seu poder”. Ora,
- 5.º - Acresce que o n.º 1, art.º 230, do Código Civil, determina:
 - “ 1 – (...), a proposta de contrato **é irrevogável** depois de ser recebida pelo destinatário (...).” Daí,
- 6.º - Como ensinam os Profs. Pires de Lima – Antunes Varela,
 - “... a recepção ou conhecimento da declaração negocial torna esta eficaz, e, conseqüentemente, irrevogável.”

Posto isto, vejamos o caso concreto:

- ✓ A - Uma empresa, tendo um trabalhador a termo certo, enviou-lhe uma carta a declarar caduco o contrato de trabalho, a termo certo,
“... mas a denuncia foi feita apenas com 7 dias de antecedência, à data do fim do contrato.” Portanto, à revelia do imposto por Lei!
- ✓ B - Asneira grossa, como se vê. É que, por força do n.º 2, art.º 149, Código do Trabalho, o contrato de trabalho já se tinha renovado, automaticamente, por igual período, --- no acaso, de 18 meses. Logo,
- ✓ C - O TRIBUNAL entendeu que a Empresa, ao não respeitar o prazo legal de 15 dias, -- como vimos, só mandou a carta quando faltavam 7 (sete) dias para o fim do contrato ---, pelo que, ao mandar
- ✓ D - esta carta, fora do prazo, executou um **despedimento ilícito**. E,
- ✓ E - não obstante ter-lhe mandado outra carta a dizer que tinha havido um erro dos Recursos Humanos; para comparecer ao trabalho,
- ✓ F - o facto de o trabalhador não se ter apresentado ao serviço, não o penaliza (não era obrigado)... pois já tinha sido despedido! – Era “irrevogável” a declaração inicial.

Agora veja os prejuízos que isto acarretou para a Empresa, faltosa: o despedimento ilícito que praticou,

- 1.º - concede ao trabalhador o direito a receber a retribuição, sem trabalhar, por mais 18 meses, que foi o prazo da renovação, --- al. a), n.º 1, art.º 392, CT;
- 2.º - à compensação que está fixada no n.º 2, art.º 344, CT, --- note, desde o início do contrato a termo;
- 3.º - os subsídios de refeição, diários, do período da renovação; excepto mês de férias;
- 4.º - o subsídio de férias, que caíram no período, excluindo o subsídio de refeição;
- 5.º - o subsídio de Natal, devido na prorrogação; com exclusão do subsídio de refeição.

Moral da história: uma asneira destas, representou para a Empresa o pagamento de mais de 40.000 Euros. Uma distracção, --- ou asneira ---, de alguém que ficou muito caro, à Empresa!

Lembre-se: aconselhamos que ao cumprir o período mínimo para cumprir a carta da caducidade, não o faça em obediência aos 15 dias, da Lei. Se mandar a carta, deitando ao Correio, nesse 15.º dia, o trabalhador vai recebê-la (porque registada, no mínimo) 14 ou 13 dias antes do prazo terminar. Ou seja, não cumpriu a Lei, e isto por força do n.º 1, do art.º 224, Código Civil (veja atrás a sua reprodução).
Daí,

Mande sempre a carta quando faltarem 19 ou 18 dias, do termo do contrato.

Veja a jurisprudência: Acórdão Relação Coimbra, de 29 Novembro 2012, Col. Jurisp., Tomo V, Fh. 55.

