

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 64/2010

ASSUNTO: Cessação do contrato de trabalho – Denuncio pelo trabalhador
O aviso prévio – Obrigac o do trabalhador – Problema

O contrato de trabalho pode **cessar** por uma das 8 modalidades previstas no art 340, Código do Trabalho. Uma delas, por iniciativa do trabalhador, será:

DENÚNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR

Coisa diferente, ainda no aspecto da cessação do contrato, por iniciativa do trabalhador, é a

Resolução de Contrato de Trabalho pelo trabalhador

em que este, invocando justa causa, batE com a porta e vai à vida, normalmente demandando depois a empregadora, para tentar sacar grossa indenização.

Portanto, vamos tratar da situação normal, em que o trabalhador, por um motivo qualquer, --- arranhou outro emprego; vai mudar de cidade, de local, ou mesmo de país; vai mudar de profissão, etc. etc. ---, despede-se da empresa e, como é obrigado pelo n 1, art 400, Código,

Tem **de avisar**, no mínimo com,

- 30 dias de antecedência, se o contrato tiver durado até 2 anos; ou,
- 60 dias de antecedência, se o contrato tiver durado mais de 2 anos.

devendo reparar-se desde logo que a medida de tempo são "dias": 30 dias; 60 dias, o que não é o mesmo que um mês; dois meses.

A "denúncia", por parte do trabalhador tem de ser feita, obrigatoriamente, "... por escrito", como exige o n 1, art 400. O trabalhador deve ter o cuidado de usar carta registada; ou, entregando em mão, colher o carimbo ou registo de entrega, em cópia da carta.

Ora, e aqui queríamos chegar,

O **aviso prévio**, --- os tais 30 ou 60 dias de antecedência, mínima ----, é uma obrigac o do trabalhador; e, ao mesmo tempo, um direito seu. Quer dizer: ao mesmo tempo que, ao despedir-se ("denunciando" o contrato), fica obrigado o trabalhador, a dar todo o aviso prévio em causa, já que o contrato continua em execução,

Por outro lado, a Empresa tem de aceitar, que o aviso prévio seja concedido/cumprido, nos termos devidos: todo o aviso prévio.

Precisamente, por ser um direito do trabalhador, executar o contrato até ao fim. O trabalhador pode ter interesse em cumprir o aviso prévio: por ex., porque só no fim do mesmo é que ingressa na nova empresa; ou, toma o transporte para nova cidade ou novo país. E muito principalmente, porque o trabalhador não quer "perder a mão", estar inactivo.

Logo, salvo se o trabalhador pedir, no escrito, para ser dispensado do aviso prévio; ou, em negociações posteriores, empregador e trabalhador cheguem a acordo (reduzido a escrito) em suprimir o aviso prévio, a Empresa **nunca pode, unilateralmente, impedir o trabalhador de dar o aviso prévio**. Se o fizer,

Arranja uma carga de trabalhos, o que se traduz em prejuízos que podem ser de monta. Efectivamente, repare no seguinte:

➡ Enquanto a Relação de Coimbra, em acórdão de 10 Nov. 2005, diz:

"3- Se nesse período do aviso prévio a entidade patronal proceder ao despedimento sumário do trabalhador, verificar-se-á um **despedimento ilícito**, face ao qual o trabalhador tem direito **apenas** ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à data do termo da sobrevida do vínculo labora, uma vez que a extinção dos efeitos do contrato ficou fatalmente diferida pelo tempo do aviso prévio (e sem direito a indemnização por antiguidade)."

já o acórdão da Relação do Porto, de 14 Jan. 2008, é muito mais radical, pois:

"I- O aviso prévio é um termo suspensivo relativo á rescisão do contrato, o que significa que durante a sua duração o contrato se encontra em execução, com todos os direitos e deveres para ambas as partes.

II – Mantendo-se durante o período de aviso prévio todos os direitos e deveres de ambas as partes, a recusa da prestação laborativa naquele tempo traduz **um despedimento**, como em qualquer outro momento, sendo irrelevante a asserção de que se teria tratado de mera dispensa de aviso prévio."

portanto, além do pagamento da retribuição que deixou de auferir, teria de pagar uma indemnização por antiguidade, --- um mês, por ano de serviço !

Não esqueça, ainda: o aviso prévio pode coincidir com a suspensão do contrato, por baixa. Nada obsta que acorde com o trabalhador, por escrito, que durante o aviso prévio ele vá gozar as férias. **Não pode é impor o seu gozo**, no período de aviso prévio.

Tenha cuidado, todo o cuidado, com atitudes impulsivas, só porque o trabalhador veio denunciar o contrato de trabalho.

JULHO 2010

Paulo F. Santos (Carvalho)