

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: N°64/2013

ASSUNTO: CADUCIDADE do contrato de trabalho, a termo certo
Os cuidados com a declaração de caducidade.

Como sabe, o nº1, artº344, Código Trabalho (CT) determina
(obriga) que

“1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador (...) comunique á outra parte (o trabalhador) a vontade de o fazer, por escrito, **15 dias antes de o prazo expirar** “

CUIDADO: esta declaração do empregador (declaração negocial), que o Código exige ser feita , “(...), 15 dias antes de o prazo expirar”. Mas como reiteradamente chamamos a atenção, o nº1, artº224, Código Civil, determina que:

“1- A declaração negocial que tem um destinatário torna-se eficaz logo que chega ao seu poder (...)”

logo, se a empresa escreve a carta a declarar a caducidade e a põe no Correio quando faltam precisamente 15 dias para expirar o contrato, está bem d ever que o trabalhador só a vai receber 14, 13 ou 12 dias antes do fim do contrato, ou seja, fora do prazo. Como se viu acima,

A declaração de caducidade **só produz efeitos**, torna-se eficaz, apenas e só quando chega ao conhecimento do trabalhador/destinatário. Logo,

Salvo se entregar a carta em mão, --- solução só possível se for testemunhada, e declarada por escrito ---, o envio pelo Correio (sempre sob registo), deve ser feito quando faltam, no máximo, **18 dias antes do contrato expirar**.

Vejamos agora esta situação: a empresa escreveu a carta; mandou-a registada, pelo Correio; mas, faltavam 15 dias (ou menos) para o contrato a termo caducar. Qual as consequências ?

TERRIVEIS, para a empresa. Vai ser prejudicada em milhares de Euros ! --- Para que não se diga que somos alarmistas, começamos por transcrever um Acordão, recente, --- de 29 Novembro 2012, --- do Tribunal Relação Coimbra, que diz:

“1 – A declaração de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, feito pelo empregador, **sem a antecedência de 15 dias** antes do termo do contrato, não obsta á renovação de contrato equivalente a um despedimento ilícito, cabendo ao trabalhador o direito á indemnização

correspondente às retribuições que deveria auferir desde a data do despedimento até á data do termo certo estabelecido pela renovação, bem como a uma compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo”.

II – A declaração de despedimento, do empregador ao trabalhador, é uma declaração negocial que se torna eficaz logo que chega ao conhecimento do trabalhador, passando a ser **unilateralmente irrevogável**, pelo que é **irrelevante a ulterior declaração do empregador** (não esclarecida) de que a denúncia se deverá a um “lapso administrativo”.

Apercebeu-se, certamente, ao ler o Acórdão que

→ ao não enviar a carta de caducidade, sem a antecedência suficiente para chegar ao poder do trabalhador dentro dos 15 dias, antes de caducar o contrato, o contrato

“... renovou-se por prazo igual ao inicial, não se operando a sua caducidade
“! --- Logo,

→ vai ter direito (o trabalhador) a receber as retribuições que normalmente auferia durante todo esse período de renovação.

É certo, como diz o Acórdão, que o Código não diz, directamente, qual a sanção por falta de cumprimento do tal prazo de 15 dias. Só que, a solução está no nº2, artº149, CT: o contrato renova-se por igual período . E,

Está o trabalhador obrigado, então, a comparecer no local de trabalho ?--- Por hipótese, tendo mesmo a Empresa, reconhecendo o seu erro, escrito ao trabalhador para ele vir retomar o trabalho ?

A solução do Acórdão, aliás em concordância com a Lei expressa, é que vai chocar: a carta que a empresa enviou, a declarar a caducidade do contrato, fora de prazo, equivale a um despedimento ilícito, --- al.c), nº1, artº381, Código Trabalho. Daí,

O Trabalhador vai ter direito a uma indemnização,

“(...) que não pode ser inferior ás retribuições que deveria auferir desde a data do despedimento até á data do renovado termo certo”.

Mas, pode perguntar-se: mas, a posterior carta da empresa a reconhecer o lapso, --- ter deixado passar o prazo legal ---, e a apelar para o trabalhador regressar ao trabalho, não tem qualquer efeito ?

O Acórdão decide que esse, digamos, “arrependimento”, da empresa, não vale nada. A asneira está feita, a empresa vai ter de arcar com as suas consequências. Para tanto argumenta-se:

- ❖ a declaração negocial considera-se eficaz logo que chega ao destinatário, --- nº1, artº224, Código Civil, como vimos. E,
- ❖ depois, como diz o nº1, artº230, Código Civil, --- e em anotação os Profs. Aires de Lima/Antunes Varela ---,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

"(...) a recepção ou conhecimento da declaração negocial torna esta eficaz e, consequentemente, irrevogável."

Ou seja, a empresa não pode dar o dito por não dito. A 2ª carta, a reconhecer que agiu mal, que declarou a caducidade fora do tempo, não produz qualquer efeito.

Este entendimento, como se compreende, tem consequências terríveis, para a empresa. No caso concreto, tratava-se de um contrato a termo por 18 meses. Com a asneira feita, --- deixaram passar o prazo de 15 dias para declarar a caducidade do contrato ---, o contrato renovou-se por mais -- 18 meses !
--- Ora,

Porque se tratou de um despedimento ilícito, como se viu, o trabalhador não é obrigado a retomar o trabalho; o arrependimento da empresa não produz qualquer efeito, logo,

A Empresa vai ter de liquidar a retribuição daqueles 18 meses; e, para cúmulo,

Ainda pagar a compensação, ---2 dias por cada mês de contrato ---, e as partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Como se compreende, um "monte" de dinheiro; tudo porque a empresa, ou alguém por ela, melhor dito, se "esqueceu" de mandar a carta em tempo.

No caso concreto, o trabalhador tinha uma retribuição elevada: 1.800,00 Euros/mês. Daí, a "brincadeira", indemnização mais compensação ficou por mais de 47.000,00 Euros !

Portanto,

Que os seus Serviços de Pessoal (RH) tenham um controle apertado sobre a celebração e, depois, todo o percurso dos contratos a termo. "Esquecimentos", poderão sair muito caros !

Julho 2013

Carlos F. Santos Carvalho