

CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

I - Esclarecimento prévio

A questão que nos é colocada, “...elegibilidade dos custos obrigatórios, segundo a nossa legislação laboral, tidos com a caducidade dos contratos.”, foi por nós interpretada como referindo-se às obrigações (indemnizatórias e formais) da entidade patronal para com o trabalhador nas situações de caducidade do contrato de trabalho.

É nesta vertente e perspectiva que expendemos o que de útil consideramos dever ser conhecido para uma prática correcta nas situações de caducidade contratual.

II - Consideração geral

A caducidade é uma das modalidades possíveis na cessação do contrato de trabalho.

Em termos normativos, atenta a proibição de despedimentos sem justa causa, a cessação do contrato de trabalho só pode verificar-se, imperativamente, por uma das seguintes modalidades:

caducidade, revogação, resolução ou denúncia.

III - Questão colocada: - Caducidade do contrato de trabalho
- “custos” dela advenientes para a entidade patronal

1 . O contrato de trabalho caduca, em termos gerais:

A) quando se verifique o seu termo;

B) em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

C) com a reforma do trabalhador, por limite de idade ou por invalidez;

- A) O termo do contrato de trabalho

1 - Importa notar algumas particularidades e diferenças existentes na caducidade do contrato a termo certo e do contrato a termo incerto.

a) O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes do termo do prazo, a decisão de o fazer cessar;

b) O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, de 30, ou de 60 dias, consoante o contrato tenha durado, respectivamente, até seis meses, de seis meses a dois anos, ou por período superior.

b) 1. Tratando-se de trabalhadores contratados para actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado e ainda quando, genericamente, se trate de trabalhadores contratados para execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária na área da construção civil, obras públicas ou reparação industrial, a comunicação da cessação do contrato deve ser feita pelo empregador a cada um dos trabalhadores, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da redução normal da actividade ou da obra para que foram contratados.

2 - Em qualquer dos casos referidos nas alíneas a) e b):

Sendo o empregador a decidir e comunicar a caducidade, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo contratual, quando o contrato tiver durado por um período superior a seis meses.

Se o contrato tiver durado por um período inferior a seis meses, a compensação será correspondente a três dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo contratual.

- B) Impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

1 . Trata-se dos seguintes casos especiais:

a) morte do empregador em nome individual, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade empresarial ou houver transmissão da empresa ou estabelecimento;

b) extinção da pessoa colectiva empregadora e desde que não haja transmissão da empresa ou do estabelecimento;

c) encerramento total e definitivo da empresa;

2 . Nos casos acabados de referir, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, compensação que, em qualquer caso, nunca poderá ser inferior a três meses.

No caso de fracção de ano, o valor a atribuir é calculado proporcionalmente.

Pela compensação do trabalhador responde o património da empresa.

- C) Reforma do trabalhador, por limite de idade ou por invalidez;

1.

a) A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por trabalhador e empregador, da sua reforma por velhice determina a aposição de termo resolutivo ao contrato;

b) Este contrato que obedece aos princípios gerais do contrato a termo, não necessita contudo de ser reduzido a escrito e vigorará pelo prazo de seis meses renováveis por períodos iguais e sucessivos, sem limite máximo.

c) A caducidade deste tipo de contrato fica sujeita a aviso prévio de sessenta dias, quando por iniciativa do empregador, ou de quinze dias, quando da iniciativa do trabalhador;

d) Atingindo o trabalhador a idade de 70 anos sem que tenha havido caducidade do vínculo laboral por reforma, é aposto termo resolutivo ao seu contrato de trabalho.

2. nas situações referidas nas alíneas precedentes, a caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

Lisboa, 18 de Junho de 2004