DENÚNCIA E CADUCIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO
A TERMO RESOLUTIVO
NO ENSINO PÚBLICO E PARTICULAR/COOPERATIVO

1. ENSINO PÚBLICO (O regime aplicável à cessação dos contratos a termo é o constante na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro)

Nota: Por força da alínea d) do n.º 1 do art.º 91º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os contratos administrativos de provimento celebrados com docentes dos ensinos básico e secundário converteram-se em contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo ou incerto, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

A) DENÚNCIA – Desvinculação antes do decurso do prazo - independente de justa causa:

Deve enviar ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias (conforme o contrato tenha duração superior ou inferior a 6 meses) uma comunicação escrita onde conste a sua intenção de denúncia do contrato de trabalho a termo com efeitos a partir de certo dia - em qualquer altura de duração do contrato (art.º 286º).

No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio, atende-se ao tempo de duração efectiva do contrato.

Caso não cumprir o prazo do aviso prévio terá de indemnizar a escola correspondente ao período do pré-aviso em falta.

A declaração de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, por resolução ou denúncia, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7º dia seguinte à data em que chega ao poder da entidade empregadora pública, desde que, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou dispuser por qualquer forma à disposição da

entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato (art.º 288º).

A denúncia do contrato não produz quaisquer efeitos penalizadores futuros a título de concurso público.

A não apresentação do trabalhador no dia seguinte ao da celebração do contrato de trabalho ou na data que tiver sido acordada para o início da sua actividade, no local de trabalho contratualmente definido, é considerada como denúncia do mesmo contrato nos termos do período experimental, salvo razão atendível devidamente fundamentada (art.º 9º, n.º 6 do DL n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro).

B) CADUCIDADE

O contrato de trabalho a termo caduca/termina (art.º 251º):

- Verificando-se o seu termo;
- *Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;*
- *Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez.*

O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes do prazo expirar, a vontade de o renovar.

A falta de comunicação pelo trabalhador presume a vontade deste de renovar o contrato (art.º 252º).

O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado, respectivamente, até 6 meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

A falta de comunicação implica para a entidade o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta (art.º 253º).

A caducidade do contrato referida (a termo certo e incerto) confere ao docente o direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a 6 meses.

FÉRIAS:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio (art.º 180º).

Se a duração total do contrato não atingir os 6 meses tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

SUBS. NATAL:

Na data de cessação do contrato a termo (certo ou incerto) deverá ser pago o Subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil (art.º 207º, n.º 2º).

SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

Havendo denúncia pelo trabalhador sem justa causa, caso fique desempregado, perde o direito ao subsídio de desemprego.

CRÉDITOS DO TRABALHADOR

Os créditos do trabalhador (pagamentos em falta) resultantes da violação ou cessação do contrato de trabalho prescrevem decorrido 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho (art.º 245º).

2. ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO (O regime aplicável à cessação dos contratos a termo é o constante no Contrato de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

A) DENÚNCIA – Desvinculação antes do decurso do prazo - independente de justa causa:

Deve enviar ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias (conforme o contrato a termo certo tenha duração superior ou inferior a 6 meses) uma comunicação escrita onde conste a sua intenção de denúncia do contrato de trabalho a termo com efeitos a partir de certo dia - em qualquer altura de duração do contrato (art.º 400, n.º 3º).

No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio, atende-se ao tempo de duração efectiva do contrato.

Caso não cumprir o prazo do aviso prévio terá de indemnizar a escola correspondente ao período do pré-aviso em falta.

O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura não tenha reconhecimento presencial por notário ou advogado, até ao 7º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este (art.º 402º).

B) CADUCIDADE

O contrato a termo caduca/termina (art.º 251º):

- Verificando-se o seu termo;
- *Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber;*
- *Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.*

O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador não comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 dias ou 8 dias antes do prazo expirar (art.º 344º).

O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado, respectivamente, até 6 meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

A falta de comunicação implica para a entidade o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta (art.º 345º).

A caducidade do contrato referida (a termo certo e incerto) confere ao docente o direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a 6 meses.

FÉRIAS:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio (art.º 245º).

Se a duração total do contrato não atingir os 6 meses tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato (art.º 239º).

SUBS. NATAL:

Na data de cessação do contrato a termo (certo ou incerto) deverá ser pago o Subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil (art.º 263º).

SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

Havendo denúncia pelo trabalhador sem justa causa, caso fique desempregado, perde o direito ao subsídio de desemprego.

CRÉDITOS DO TRABALHADOR

Os créditos do trabalhador (pagamentos em falta) resultantes da violação ou cessação do contrato de trabalho prescrevem decorrido 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho (art.º 337º).

Janeiro de 2010

Pelo Gabinete Jurídico

O Advogado

(António Mateus Roque)