

# CIRCULAR INFORMATIVA | Nº251

TRABALHO & SEGURANÇA SOCIAL



Associação Nacional dos Locadores de Veículos



T  
R  
A  
B  
A  
L  
H  
O  
  
E  
  
S  
E  
G  
  
S  
O  
C  
I  
A  
L

## CONTRATO DE TRABALHO MODALIDADE DE CADUCIDADE

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- verificando-se o seu termo;
- por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

### Caducidade do contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo fixado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar.

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada

ano completo de antiguidade, salvo se a iniciativa da cessação advier de declaração do trabalhador.

### **Caducidade do contrato a termo incerto**

O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a verificação do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

Na falta da comunicação da cessação do contrato, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Na situação de caducidade do contrato, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

- a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de duração do contrato;
- a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos seguintes.

### **Impossibilidade definitiva**

#### Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa

A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, exceto se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador foi contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

Por seu lado, a extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, tem por consequência a caducidade do contrato de trabalho.

O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, sendo observados os procedimentos do despedimento coletivo (com as necessárias adaptações), salvo, naturalmente, em caso de microempresa.

#### Insolvência e recuperação de empresa

A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência tem a possibilidade de fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.

A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada por iniciativa do administrador da insolvência em momento anterior ao encerramento definitivo deve ser antecedida do procedimento referente ao despedimento coletivo (com as necessárias adaptações).

### **Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos**

Tendo o trabalhador atingido os 70 anos de idade ou obtido a reforma, tais factos não fazem por si extinguir o contrato de trabalho por caducidade. Com efeito, o contrato de trabalho converte-se em contrato de trabalho a termo resolutivo se o trabalhador, após a reforma ou ter completado 70 anos de idade, permanecer ao trabalho por mais 30 dias e caso as partes pretendam manter a relação laboral.

Nessas circunstâncias, o contrato de trabalho convertido em contrato a termo resolutivo vigora por 6 meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos, caso nenhuma das partes lhe ponha fim.

Tendo o empregador conhecimento de que o trabalhador irá atingir os 70 anos de idade, dentro de alguns meses, e não estando interessado na continuação desse vínculo laboral, pode fazer operar a caducidade do contrato de trabalho e impedir a conversão do contrato em contrato a termo resolutivo, comunicando ao trabalhador, com antecedência, que não pretende a manutenção desse vínculo a partir da data em que o mesmo completasse 70 anos de idade.

Em tais circunstâncias, a cessação do contrato de trabalho é lícita, não ocorrendo a conversão do contrato de trabalho em contrato a termo, produzindo-se a caducidade do contrato de trabalho por manifestação expressa da vontade do empregador.

O mesmo acontece se a entidade empregadora, logo a seguir ao conhecimento da reforma do trabalhador (antes de perfazer os referidos 30 dias), fizer operar a caducidade do contrato de trabalho, uma vez que não pretende a manutenção do mesmo.

Nota: nas situações de conversão em contrato a termo, este fica sujeito ao regime definido no Código do Trabalho para o contrato a termo certo, com as necessárias adaptações e as seguintes características:

- é dispensada a redução do contrato a escrito;
- o contrato vigora pelo prazo de 6 meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- a caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- a caducidade não implica o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

## CADUCIDADE

### O contrato de trabalho caduca nas seguintes situações:

Verificando-se o termo (certo ou incerto) aposto no contrato

Para que o contrato a termo caduque, será necessário que se comunique este facto com uma antecedência de:

- 15 ou 8 dias, no caso de contrato a termo certo, consoante seja o empregador ou o trabalhador a efetuar a comunicação;
- 7, 30 ou 60 dias, no caso de termo incerto, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

Por impossibilidade definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber

Entre os casos de impossibilidade definitiva encontram-se as seguintes situações:

- Morte do empregador ou encerramento de empresa;
- Insolvência e recuperação de empresa, sendo certo que a declaração de insolvência, por si, não faz cessar os contratos de trabalho;
- Morte do trabalhador;
- Doença ou acidente do trabalhador que o incapacite permanentemente

Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez

Uma vez conhecida a data de passagem do trabalhador à reforma por velhice, as partes dispõem de 30 dias para denunciar o contrato. Se o contrato não for denunciado, converter-se-á em contrato de trabalho a termo

Fonte: "Boletim do Contribuinte"

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida