



ADVERTE-SE QUE ESTA MINUTA CONSTITUI APENAS UM EXEMPLO, PELO QUE DEVERÁ SER ADAPTADA CASO A CASO.

A AICCOPN NÃO SE RESPONSABILIZA PELA INSUFICIENTE OU INDEVIDA ADAPTAÇÃO DESTA MINUTA.

Nota: Todos os anexos, instruções, notas explicativas e indicações assinaladas a *itálico* são meramente informativas, destinando-se as mesmas a uma melhor elaboração desta minuta, pelo que não deverão ser transpostas para a sua versão final.

MINUTA DE CADUCIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO

De acordo com:

- O Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto, e 120/2015, de 1 de setembro);
- O Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor da Construção Civil e Obras Públicas, publicado no BTE n.º 30, de 15/08/2015 e com a retificação constante do BTE n.º 37, de 08/10/2015;
- A Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro, que estabelece os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho, do Mecanismo Equivalente e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

Exmo. Senhor

.....(nome do trabalhador)

.....(endereço do trabalhador)

..... -

..... (Local), / / (Data)

Assunto : Caducidade do seu contrato de trabalho

Exmo(a). Senhor(a),



Para todos os legais efeitos, fica V. Exa. notificado(a) de que a nossa firma não irá proceder à renovação do seu contrato de trabalho a **termo incerto**, por nós celebrado em .../.../..... (*data*), e com produção de efeitos a partir de .../.../..... (*data*), na medida em que o motivo justificativo da celebração do seu contrato (..... - *transcrição do motivo justificativo*) cessou.

Assim, a seguir a esta última data, fica V. Exa. total e absolutamente desvinculado dos laços laborais que nos uniam, por motivo de caducidade do referido contrato de trabalho.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

A Gerência/Administração

(Assinatura de representante legal sob carimbo da empresa)

Anexo: Certificado de Trabalho (*emitido pela empresa - artigo 341.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho*) e declaração de Situação de Desemprego (*modelo próprio da Segurança Social, a emitir mediante solicitação – artigo 341.º, n.º 1, alínea b) CT*).

Instruções:

1 – Não esquecer que o trabalhador tem de receber esta comunicação escrita, pelo menos com a antecedência que abaixo indicamos, em relação à data de caducidade do contrato de trabalho e conforme a duração deste (n.º 1 do artigo 345.º CT):

- 7 (sete) dias se o contrato durar até 6 (seis) meses;
- 30 (trinta) dias se for de 6 (seis) meses até 2 (dois) anos;
- 60 (sessenta) dias no caso de durar mais de 2 (dois) anos.

2 - A falta de comunicação implica o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso em falta (n.º 3 do artigo 345.º CT).



3 – Esta comunicação poderá ser entregue em mão ao trabalhador, seu destinatário, caso em que deverá solicitar declaração no sentido de que aquele tomou conhecimento do conteúdo desta comunicação em .../.../..... (*dia/mês/ano*).

4 – A caducidade do contrato, nos termos supra referidos, confere ao trabalhador o direito a uma **compensação** correspondente a **18 (dezoito) dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato e a 12 (doze) dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes**, calculando-se proporcionalmente a duração do contrato que corresponda a fração de ano (artigos 345.º, n.º 5, e 366.º CT).

5 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do Fundo de Compensação do Trabalho (**FCT**) ou de Mecanismo Equivalente (ME), e do direito do trabalhador a acionar o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (**FGCT**), nos termos das disposições conjugadas da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto (com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro), e da Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de setembro;

5 - Mais se informa que, nos termos do previsto no artigo 144.º n.ºs 1, 2 e 3 CT, a entidade patronal é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis. O empregador deverá comunicar no mesmo prazo de 5 (cinco) dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (**CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**), a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Relativamente à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a comunicação da celebração e cessação de contratos de trabalho é feita no âmbito e prazo fixado para a entrega do Relatório Único da Empresa. A falta de tais comunicações constitui uma contraordenação (artigo 144.º, n.º 5 CT).

Notas informativas importantes (papel timbrado da empresa):

1) Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 41/2015, de 3 de junho (Regime Jurídico Aplicável à Atividade da Construção), as empresas de construção têm o dever de indicar em todos os contratos sujeitos à lei portuguesa, bem como nos documentos contabilísticos (Ex: faturas), publicações, publicidade e na sua **correspondência** (suporte papel e digital – ex: *e-mail*), a sua denominação social e o número de alvará ou certificado de que são detentoras. A violação deste



dever constitui um ilícito de mera ordenação social leve (artigo 37.º, n.º4, alínea a) da mesma lei), ao qual é aplicável uma coima, de € 500 a € 1500 e de € 3000 a € 20 000, conforme seja praticada por pessoa singular ou pessoa coletiva, respetivamente (artigo 37.º, n.º 2);

2) Nos termos do disposto no artigo 171.º do Código das Sociedades Comerciais, e “sem prejuízo de outras menções exigidas por leis especiais, em todos os contratos, **correspondência**, publicações, anúncios, sítios na Internet e de um modo geral em toda a atividade externa, as sociedades devem indicar claramente, além da firma, o tipo, a sede, a conservatória do registo onde se encontrem matriculadas, o seu número de matrícula e de identificação de pessoa coletiva e, sendo caso disso, a menção de que a sociedade se encontra em liquidação” (n.º 1). As sucursais de sociedades com sede no estrangeiro também o deverão fazer, devendo estas, para além dos elementos referidos, “indicar ainda a conservatória do registo onde se encontram matriculadas e o respetivo número de matrícula nessa conservatória” (n.º 3). As sociedades por quotas, anónimas e em comandita por ações devem ainda indicar o capital social, o montante do capital realizado, se for diverso, e o montante do capital próprio segundo o último balanço aprovado, sempre que este for igual ou inferior a metade do capital social (n.º 2).



ANEXO:

Código do Trabalho

*(Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,
com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto,
e 120/2015, de 1 de setembro)*

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

- 1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.
- 2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.
- 3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- 4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.
- 5 – Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

- 1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.
- 2 - Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do nº 2 do artigo 140º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser



feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 - Na falta da comunicação a que se refere o nº 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

5 - A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.