

Rec. n.º 77A/92

Proc.:R-944/90

Data:4-08-92

Área: A 4

Assunto: FUNÇÃO PÚBLICA - CONTRATO A TERMO CERTO - CESSAÇÃO - ILEGALIDADE.

Sequência:

Em 30.04.90, deu entrada nesta Provedoria de Justiça a reclamação cuja fotocópia junto, bem como dos documentos a ela anexos.

Tendo solicitado esclarecimentos a V. Ex.^a, através do ofício de 17 de Janeiro de 1991 (cuja fotocópia segue também em anexo), recebemos em resposta o ofício de 13 de Março de 1991, que agradeço e cuja fotocópia junto também para melhor identificação.

Compulsando os documentos constantes do processo, designadamente os já acima citados, e depois de estudado todo o assunto, concluí que:

1. O prazo de 90 dias referido no art.º 37.º n.º 2 do Decreto- Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, interpretado, como se impõe, em conjugação com o disposto no art.º 38.º do mesmo diploma, reporta- se ao período dentro do qual o pessoal abrangido pelo n.º 2 do art.º 37.º pode ou não ser contratado a termo certo; isto é, refere- se, não a uma situação contratual já vigente, mas a uma situação em que ainda não exista contrato.
2. Assim, a extinção do contrato a termo certo do reclamante, terá de obedecer ao estabelecido no Direito Geral do Trabalho, Decreto- Lei n.º 64- A/89, de 27 de Fevereiro, designadamente seus art.ºs 4.º, 26.º e 52.º, conforme art.º 14.º, n.º 3 do D.L. n.º 427/89, como no próprio contrato a estipulação inserta nas cláusulas 6.^a e 10.^a.
3. Aliás, seria pouco natural que o Dec.- Lei n.º 427/89 tivesse estabelecido como que um período experimental de 3 meses para contratos com a duração de um ano, relativos a pessoal cujas qualidades já são conhecidas, por se, encontrar ao serviço, quando a Lei Geral, Dec.- Lei n.º 64- A/89, prevê o período experimental de um mês para o contrato de pessoal só através deste admitido.
4. Por estas razões, não podia estar- se perante "dispensa" de celebração de contrato, mas sim de verdadeira "cessação" deste. E, efectivamente, não ocorre qualquer dos fundamentos legais de caducidade, rescisão ou cessação do contrato por extinção do contrato de trabalho, previsto no art.º 3.º n.º 2 do Dec.- Lei n.º 64- A/89:
 - a) Quanto à caducidade não se verifica impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora receber o trabalho, já que em princípio poderia ter sido colocado o trabalhador noutra local de trabalho com funções compatíveis com a categoria do mesmo (art.º 3.º, n.º 2, alínea a), 4.º, alínea b) e 27.º, n.º 3, Dec.- Lei n.º 64- A/89.
 - b) Quanto à extinção do posto de trabalho, a mesma não determina, no caso vertente, a cessação do contrato citado, dado que se trata exactamente de um contrato a termo, e, por outro lado, não foi posta à disposição do trabalhador a compensação devida (art.ºs 3.º e 27.º n.º 1, a) e e) do mesmo Decreto- Lei).

Também não se verifica a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho - cfr. alínea b) do n.º

1 do art.º 27.º do Decreto- Lei cit.

5. Mesmo que fosse legal o despedimento - o que, conforme fundamentação antecedente não se verifica - o trabalhador deveria ter sido avisado previamente desse mesmo despedimento, com antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato, e deveria ter- se- lhe concedido crédito de horas e atribuído uma compensação, nos termos das disposições combinadas dos art.ºs 31.º, 21.º, 22.º e 23.º, nos 1, 2 e 3 do mesmo Decreto- Lei. Ora, a avaliar por todo o processo, assim não se procedeu.

Assim, entendo, no uso da competência que a lei me atribui, dever RECOMENDAR

a V.Ex.^a que se digne providenciar no sentido de o despedimento ou cessação do contrato em causa ser considerado nulo - cfr. art.ºs 32.º, n.º 1, alínea b) e c) e n.º 2 , e remunerado o interessado até ao fim do prazo do contrato a termo.

0 PROVIDOR DE JUSTIÇA

JOSÉ MENÉRES PIMENTEL