

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO POR CADUCIDADE: A (des)obrigatoriedade do cumprimento do aviso prévio no ordenamento jurídico moçambicano

Aurélio Nuno Francisco Jumbe¹

Sumário: 1. Enquadramento e o problema do tema; 2. Da Cláusula da (não) renovação automática; 3. Regime geral da Caducidade; 4. Do suposto automatismo da cessação por caducidade (nos contratos à prazo); 5. O aviso prévio da caducidade do contrato a prazo no ordenamento jurídico moçambicano?; 6. Direito Comparado (Direitos Português, Angolano, Cabo-Verdiano e Guineense); 7. Considerações finais; 8. Referências Bibliográficas.

1. Enquadramento e o problema do tema

A par dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, que é regra no nosso ordenamento jurídico, temos sob aplicação excepcional os contratos de trabalho por tempo determinado ou a termo, como designa a doutrina maioritária, ou ainda contrato de trabalho a prazo, como prefere a nossa lei. Os contratos de trabalho a prazo são aqueles que tem por fim a realização de tarefas temporárias e pelo período estritamente necessário para o efeito; ou a realização de tarefas em que não seja possível prever com certeza o período de duração da sua execução, isto é, período em que cessa a causa que justificou a contratação. Aos primeiros denominam-se a prazo certo e aos segundos a prazo incerto, sendo que ambos só são permitidos nas situações previstas na lei, conforme estatuem os arts. 40.º e 44.º, ambos da Lei do Trabalho (LT)².

Para este tipo de contratos, sem prejuízo das outras formas de cessação da relação laboral³, a lei estabelece que cessam pela forma típica de caducidade, justamente e porque

¹ Advogado Estagiário, Assistente Jurídico na Universidade Católica de Moçambique (UCM) e Pesquisador Junior. Licenciado em Direito pela Faculdade de Gestão de Recursos Naturais e Mineralogia da UCM. Contamos com a contribuição da Dra. Lanira Lopes, Advogada, na revisão do Artigo, a quem endereçamos votos de agradecimento. Todas as observações e comentários sobre este Artigo serão muito apreciados e úteis e podem ser enviados aos endereços electrónicos: aurelijumbe@gmail.com e/ou ajumbe@ucm.ac.mz.

² Aprovado pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, doravante LT.

³ Em geral, os contratos de trabalho podem cessar por uma das seguintes formas: i) caducidade, ii) acordo revogatório; iii) denúncia por qualquer das partes; e iv) rescisão por qualquer das partes com justa causa,

faz sentido em atenção à sua natureza como acima referido, por expiração do prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido⁴. Para a cessação do contrato de trabalho a prazo, quer incerto como certo, a LT não estabelece qualquer formalidade a ser seguida ou observada.

No quotidiano, verifica-se casos em que os empregadores só informam o trabalhador no último dia da vigência do contrato, na maior dos casos verbalmente, que o contrato caducou e que não pretende renovar ou que foram concluídas as tarefas para as quais fora contratado. Desesperados os trabalhadores, boa parte auxiliada por juristas, reclamam junto aos empregadores, à mediação laboral ou mesmo ao tribunal, alegando falta de aviso prévio de caducidade do contrato, e que, por conta disso, a cessação por aquela via mostra-se ilegal. Para fundamentar este posicionamento, os trabalhadores e juristas que o defendem, alegam essencialmente que, é aplicável subsidiariamente a este regime o prazo de aviso prévio do regime de rescisão dos contratos de 30 dias, previsto no n.º 2 do art. 131.º da LT.

Por sua vez, os empregadores e a sua ala de juristas alegam que a Lei não lhes impõe nenhuma obrigatoriedade para observar o aviso prévio da caducidade do contrato de trabalho ao trabalhador, acrescentando que tal não o seria pois, desde logo, o trabalhador tem o perfeito conhecimento de quando (data) o seu contrato cessa, tanto que, tem na sua posse o contrato de trabalho que contém expressamente a cláusula da duração e vigência do mesmo.

Diante deste dilema, a questão que se pode colocar é: as entidades empregadoras têm ou não a obrigação de observar o aviso prévio da caducidade do contrato a prazo ao trabalhador? Em caso afirmativo, qual é o prazo que deve ser observado?

Para o melhor embasamento da nossa reflexão mostra-se *mister* dar uma olhada à doutrina, ao direito comparado e à lei.

conforme no nosso ordenamento estabelece o n.º 1 do art. 124.º da LT e v) despedimento em processo disciplinar, conforme o artigo 67.º da LT.

⁴ Cfr. al. b), n.º 1 do art. 125.º da LT. A caducidade pode se verificar com o decurso de determinado prazo, no caso do contrato a prazo certo, ou quando cessar o motivo justificativo da contratação do trabalhador, no caso do contrato a prazo incerto. Na verdade, tanto num como noutro caso estamos perante a ocorrência do termo do contrato. Assim defende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, citada por MAIA, Sílvia Kelly Vilela in ***O Contrato De Trabalho A Termo – Algumas Questões, em Particular, Sobre A Cessação***, Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015, p. 23.

2. Da cláusula da (não) renovação automática

Antes de avançarmos na abordagem do fundo da problemática acima colocada, parece-nos não menos importante uma referência à particularidade que, diante do problema colocado, alguns contratos tratam de resolver previamente ou dar ângulos diferentes e outras questões que podem neles ser suscitadas.

Nos contratos a prazo certo, se as partes não estabelecem a não renovação automática, o contrato renova-se automaticamente, no fim do prazo nele estabelecido, pelo tempo que as partes nele tiverem estabelecido expressamente, ou, na falta da declaração expressa acima referida, o contrato à prazo certo renova-se por prazo igual ao estabelecido para o contrato inicial⁵.

Entretanto, fora a regra geral acima referenciada, caso há em que as partes acordam e inserem a cláusula da renovação automática, sob condição de nenhuma das partes não efectuar declaração em contrário e não comunicar por escrito à contraparte com aviso prévio de quinze (15) ou trinta (30) dias, por exemplo. Ou seja, em regra o contrato renova-se automaticamente, porém, se uma das partes não pretender renovar o contrato, então vê-se obrigada a comunicar a vontade de não renovar o contrato à contraparte dentro do prazo previamente estabelecido pelas partes no contrato. Em outros casos ainda, as partes acordam expressamente que o contrato não é renovável, ou seja, não deixam margem para a renovação do contrato findo o prazo para o qual foi celebrado.

Desde logo, na primeira hipótese, a problemática trazida nesta reflexão, parece-nos estar bem resolvida, porquanto, em regra, o contrato renova-se automaticamente, e, só não se renova automaticamente quando haja manifestação em contrário de qualquer das partes. Porém, o mesmo não se pode dizer quanto aos contratos em que as partes não estabelecem a cláusula daquela natureza ou temos a cláusula da segunda hipótese, a não renovação expressa.

Com efeito, na segunda hipótese, parece-nos que, tendo uma cláusula expressa que o contrato não se renove no fim do seu prazo⁶; se no último dia da sua vigência a entidade empregadora dispensa o trabalhador, agradecendo-o pela colaboração durante a vigência do contrato, seria actuação de má-fé o trabalhador naquele dia ou dias seguintes, reclamar da falta de aviso prévio ou alegar a renovação automática do mesmo, justamente porque,

⁵ Cf. n.ºs 1 e 2 do art. 43.º da LT.

⁶ Para mais desenvolvimento, MARTINEZ, Pedro Romano, *ob cit.* p. 859. “Nesse caso, o contrato caducará *ipso facto*; ou seja, a caducidade opera, então, automaticamente, não carecendo de alguma denúncia, porque o negócio jurídico deixou de estar sujeito a renovação automática. De facto, ainda que a renovação automática decorra da lei, não se encontra inviabilizada a celebração de um contrato de trabalho por um prazo determinado não renovável”.

entendemos, por um lado, que com a cláusula expressa da não renovação automática, não seria aplicável o disposto no art. 43.º da LT; por outro lado, só se falaria da renovação automática do contrato caso as partes assim o tivessem convencionado para a eminência do fim daquele contrato. Portanto, neste caso, como defende Pedro Romano Martinez, a caducidade opera de modo automático⁷. Assim sendo, está claro nesta hipótese que, não pode o trabalhador invocar a tal falta de aviso prévio, por força da cláusula da “não renovação” constante do contrato.

Uma outra questão prende-se com a hipótese de, havendo cláusula expressa de que o contrato não se renovaria, findo o prazo, o trabalhador continue a se fazer ao posto de trabalho e prestar suas actividades e o empregador por destreza ou negligência não tenha verificado o termo do contrato e continue aceitando a prestação das actividades, e só volvidos alguns dias dá-se conta de que o contrato daquele trabalhador havia já caducado, mas que a continuidade da prestação do trabalho deva-se, por exemplo, a demanda do trabalho em si, ou seja, trabalho contínuo.

Não parece, a princípio, ser de fácil solução. Com efeito, encontramos e pode-se dizer que, por um lado, sabendo que o contrato caducou e mesmo assim continuou a se fazer ao trabalho e prestar suas actividades como se nenhuma vicissitude do seu contrato ocorresse, por não ter deixado de se fazer ao posto de trabalho e prestar as actividades, o trabalhador age de má-fé porque tem a ciência da cessação do seu contrato e continuou a prestar as actividades sem estabelecer um novo acordo com o empregador. Por outro lado, ao deixar que aquele se faça ao posto de trabalho e preste as suas actividades e as aceite, caímos na tentação de afirmar que o empregador afastou a cláusula de não renovação automática do contrato e, conseqüentemente, por força do art. 19.º da LT, que estaríamos diante de uma renovação tácita⁸ do contrato de trabalho, sendo a partir daí aplicável o art. 43.º da LT, que antes foi afastada. Ou seja, haveria lugar a continuidade do contrato de trabalho. De qualquer jeito, porque a cláusula de não renovação baseou-se num acordo bilateral entre o empregador e o trabalhador, parece-nos que não se deve considerar procedente a renovação tácita naquelas condições uma vez que, os factos que conduziram à suposta renovação consumaram-se em parte por culpa do próprio trabalhador.

⁷ Nesse sentido Acórdãos Rel. Lx. de 5/7/1995 e de 5/5/1999, CJ XX, T. IV. P. 149 e CJ XXIV, T. III, p. 158; Ortins de Betencourt, *Contrato de Trabalho a Termo*; Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*; e Mota Veiga, *Lições*, in MARTINEZ, Pedro Romano, *ob cit.* p. 628.

⁸ Entre nós, FRAGOSO, Américo Oliveira, *DOS CONTRATOS DE TRABALHO A PRAZO: Reflexões sobre o regime jurídico introduzido pela nova Lei de Trabalho de Moçambique (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto)*, p. 36. “As renovações tácitas ocorrem sempre que no final do período contratual em curso nenhuma das partes faça operar a caducidade, verificando-se nesses casos uma renovação tácita do contrato por período idêntico ao inicial”.

3. Regime geral da Caducidade

É crucial nesta abordagem tomar de vista minuciosa o conceito de caducidade com as palavras de Ana Prata, segundo as quais “genericamente designa-se caducidade a extinção não reactiva de efeitos jurídicos em virtude da verificação de um facto jurídico *stricto sensu*, isto é, independentemente de qualquer manifestação da vontade”⁹. No mesmo espírito, em outras palavras, Sílvia Maia conceitua a caducidade como [forma de] cessação do contrato, decorrente da verificação de qualquer facto ou evento superveniente e que, de acordo com a lei, extingue a relação contratual¹⁰.

No entendimento mais corrente e tradicional, como explica António Monteiro Fernandes, a caducidade é definida como a cessação “automática” do vínculo em consequência directa e inelutável da decorrência de certas situações de facto que tornam o contrato inviável ou inútil. Está implícita nesta visão das coisas, a ideia de que a caducidade opera independentemente de qualquer manifestação de vontade extintiva: basta a ocorrência de certos factos ou situações objectivas¹¹.

Como escreve Benjamin Alfredo, assim é a regra geral, quando as partes determinarem o prazo de validade do contrato de trabalho, findo este prazo, o contrato caduca, ou seja, deixa de produzir os efeitos de Direito. Entretanto, as partes podem renová-lo. Para o efeito, deverão indicar essa vontade no referido contrato ou procederem à renovação através de expressão de vontade reduzida a escrito, devendo indicar as condições que irão regular o contrato. No entanto, é regra geral que, expirado o prazo de vigência do contrato, este deixa de ser válido¹².

4. Do suposto automatismo da cessação por caducidade (nos contratos a prazo)

Como vimos, um dos elementos do conceito de caducidade é o automatismo. Este elemento parece-nos de fácil aplicação naqueles contratos em que as partes convencionam a não renovação do contrato no fim da sua vigência. Porém, o mesmo elemento, a nosso ver, pode suscitar controvérsias sobre a sua operatividade nos contratos a prazo certo em que não haja a cláusula de não renovação automática e nos contratos a prazo incerto.

⁹ PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, 5ª edição, Iº Volume, Almeida, Coimbra, 2010, p. 220.

¹⁰ MAIA, Sílvia Kelly Vilela, *O Contrato De Trabalho A Termo – Algumas Questões, em Particular, Sobre A Cessação*, Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015, p. 23.

¹¹ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 455.

¹² ALFREDO, Benjamin, *Noções Gerais do Regime Jurídico do Processo Disciplinar, Despedimento e Outras formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, Monde gráfica, Maputo, 2008, p. 58.

Refira-se que, no contrato de trabalho, tal como o regime geral do direito civil, por via de regra, como escreve Pedro Romano Martinez, a caducidade também funciona automaticamente, não necessitando ser invocada por qualquer das partes¹³. Como claramente deixa o autor, quando chamamos a regra é porque existe situações em que a regra não é aplicável, são chamadas as excepções, as quais se pode invocar nos contratos a prazo.

A respeito daquele elemento, António Monteiro Fernandes explica que, o automatismo da caducidade é, porém, uma noção destituída de rigor. Para o autor, no processo pelo qual o contrato de trabalho caduca, intervêm sempre, de uma maneira ou de outra, “momentos volitivos” que se exprimem através de declarações ou manifestações com carácter para-negocial¹⁴.

Assim, entende-se da tese do autor acima citado e faz todo sentido que, exemplificando, num contrato de trabalho a prazo certo que não contém cláusula de renovação automática, a falta de manifestação de vontade de não renovar o contrato pelo empregador, na eminência da expiração do prazo do contrato, por um lado, tacitamente manifesta a vontade do empregador de renovar o contrato e, por outro lado, consequentemente, cria no trabalhador a expectativa de que, findo o prazo pelo qual foi celebrado, o contrato se renovará automaticamente. Chegado o dia da cessação do contrato, se o empregador manifesta tal vontade de não renovar o contrato de trabalho, irá, sem dúvidas, frustrar a expectativa criada pelo trabalhador. Há que lembrar que o direito ao trabalho porque fundamental, não raras vezes, dá-se conta de que aquele trabalhador tinha aquele contrato como sua única fonte de renda e sustento familiar, mas também como sua bússola de organização da vida. Deste modo, frustrada esta expectativa, com a comunicação instantânea no último dia de trabalho, certamente criará no trabalhador um ataque psicológico.

Num olhar muito limitado àquelas concepções doutrinárias de crucial importância, podemos cair na tentação de conceber como uma regra que não comporta particularidades. Mas a realidade e a ciência ampla não pode se fechar neste prisma. Com

¹³ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, p. 853. Em determinados casos, pode ser exigida uma declaração “(...) que exterioriza o apuramento da situação conducente à caducidade; tratar-se-á, contudo, de uma declaração que atesta ou comprova uma situação de facto e não de uma declaração extintiva” Bernardo Xavier, A Extinção do Contrato de Trabalho, RDES XXX, 1989, n.º 3/4, p. 415. Na nossa realidade poderá ser, por exemplo, uma declaração de incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação de trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade do empregador receber, nos termos da al. b), n.º 1 do art. 125.º da LT.

¹⁴ *Idem*. Mas esta concepção não vale nos contratos a termo incerto e na hipótese de impossibilidade de realizar ou de receber a prestação, em que, quando muito, pode haver lugar a uma declaração de ciência ou a prestação de uma informação, que não obsta o efeito extintivo do contrato. (Anotação n.º 1956, in MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.* p. 854).

efeito, a tese do António Fernandes Monteiro no seu questionamento ao elemento “automatismo” da caducidade, mostra-se fundamentalmente plausível a sua colocação para os contratos a prazo certo que contenham cláusula de “não renovação” e contratos a prazo incerto. É, portanto, justificável que as manifestações para negociais ou momentos volitivos como estes nos conduzam à excepção, chamando a necessidade de aviso prévio à contraparte. Aliás, as concepções doutrinárias da figura da caducidade, os autores deixam claro que “em regra”, facto que justifica a existência de obviamente excepções.

5. O aviso prévio da caducidade do contrato a prazo no ordenamento jurídico moçambicano?

O nosso legislador pátrio, salvo entendimento contrário, não estabelece o regime da operatividade da caducidade dos contratos a prazo, sem prejuízo do da denúncia nos contratos a prazo incerto, o que a nosso ver mostra-se igualmente deficiente, como adiante veremos.

Com efeito, no nosso regime jurídico, o legislador acautela somente a questão da denúncia no contrato a prazo incerto ao estabelecer que *“se o trabalhador contratado a prazo incerto permanecer ao serviço do empregador após a data da produção dos efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 7 dias após o regresso do trabalhador substituído, ou em caso de cessação do contrato de trabalho por conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que tenha sido contratado, considera-se contratado por tempo indeterminado”*¹⁵.

Da citada norma não se vislumbra nenhum prazo de aviso prévio da cessação do contrato ao trabalhador substituto. Como se extrai da primeira parte da norma acima transcrita e o número que a antecede, transparece que o nosso legislador deixou ao critério das partes, quando muito do empregador, a fixação do prazo de aviso prévio. Pode-se dizer que a liberdade que o legislador dá ao empregador para fixação do prazo de aviso prévio da denúncia do contrato a prazo incerto coloca em desvantagem ao trabalhador substituto. Pois, com ela voltamos à realidade menos abonatória do empregador poder optar em efectuar a comunicação da vontade de não renovar o contrato ao trabalhador no último dia da sua vigência. Tudo isto quando, por exemplo, a denúncia nos contratos a prazo por iniciativa do trabalhador independentemente da sua duração, o legislador estabelece o aviso prévio de pelo menos trinta (30) dias, sob pena de conferir ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos¹⁶. Na realidade, raríssimas vezes as partes estabelecem os prazos de aviso prévio de denúncia do contrato de trabalho a prazo incerto

¹⁵ Cfr. n.º 2 do art. 45.º da LT.

¹⁶ Cfr. n.º 2 do art. 129.º da LT. Entendimento partilhado por FRAGOSO, Américo Oliveira *op. cit.* pp. 35 e ss.

quer por iniciativa do trabalhador como do empregador. É óbvio que, do mesmo modo que a falta de aviso prévio da denúncia por iniciativa do trabalhador ao empregador cria prejuízos e danos ao empregador e a lei impõe o dever de indemnização ao trabalhador, parece-nos que, igualmente nos casos em que o empregador não avise previamente o trabalhador, este sofre danos e prejuízos na sua realidade, devendo aquele indemnizar este¹⁷. É evidente que sendo um contrato a prazo incerto, as partes não tem a certeza da verificação da condição resolutiva, não obstante a este facto, é possível a previsibilidade principalmente na eminência da sua verificação ou quando em curso a sua verificação, facto que pode permitir este aviso prévio com um prazo ligeiro.

O prazo de sete (7) dias referido no n.º 2 do art. 45.º da LT é supletivo e coloca ainda o trabalhador sob condição. Pelo que, parece-nos que não seja eficaz para acautelar a questão aqui levantada¹⁸.

6. Direito Comparado

Diferentemente do estatuído no nosso ordenamento jurídico, nos ordenamentos jurídicos, angolano, Cabo-Verdiano e Guineense, entre outros, o legislador impõe formalidades para a operatividade da caducidade do contrato de trabalho nomeadamente, a obrigatoriedade do aviso prévio, conforme os casos e as respectivas consequências em caso de incumprimento.

6.1. Direito Português

Este regime português, é lógica e densamente justificado a nível da doutrina. Com efeito, Pedro Romano Martinez explica que, nos contratos a prazo certo, depois do decurso do prazo, contrariamente ao que determinam as regras gerais de direito civil, não havendo comunicação em contrário, o contrato não caduca; a caducidade opera por manifestação de vontade recíproca (n.º 1, art. 224.º do CC)¹⁹.

Este imperativo legal para a comunicação da caducidade contratual nos contratos a prazo, encontra a sua razão de ser no facto a caducidade não operar *opso iure*, pois o legislador

¹⁷ Nesse sentido FRAGOSO, Américo Oliveira, *op. cit.* p. 39. Embora a obrigação de comunicação prevista na lei decorra da boa-fé nas relações laborais e a sua falta não determine a conversão do contrato, deve gerar a obrigação de indemnização por parte da entidade empregadora.

¹⁸ A denúncia a que o artigo 45.º da LT se refere, não impõe nenhum prazo de aviso prévio, contudo por decorrer da boa-fé negocial deve defender-se que a comunicação da entidade empregadora, que terá como consequência a caducidade do contrato, deverá ser feita com uma antecedência razoável. Para mais desenvolvimento FRAGOSO, Américo Oliveira, *op. cit.* p. 39.

¹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano, *ob. cit.* p. 628.

estabeleceu os regimes da renovação automática e da conversão dos contratos a prazo²⁰. Uma vista ao nosso regime jurídico sobre os contratos a prazo, encontramos as figuras de renovação automática bem como a da conversão do contrato (*Cfr.* arts. 43.º e 45.º, todos da LT).

Refira-se que, como vinca Alice Pereira Campos, a comunicação referida na lei (portuguesa) é uma declaração de vontade receptícia, formal e discricionária²¹. Trata-se de um requisito que, segundo Sílvia Maia, para operar-se a caducidade do contrato a termo certo, dado que o carácter automático da caducidade é afastado pela regra de renovação automática do mesmo²². O mesmo entendimento é partilhado por António Fernandes Monteiro, para quem, “como se sabe, se o contrato tem termo, não basta a mera verificação deste”.

Tratando-se de termo certo, é necessário um comportamento declarativo de um dos contraentes, a comunicação da vontade de fazer cessar o contrato²³.

O legislador português estabeleceu os prazos dentro dos quais devem ser feitas as comunicações, e que preterido, o contrato não caduca, renovando-se automaticamente²⁴.

Naquele regime, se o empregador pretende fazer cessar o contrato a prazo certo, deve enviar ao trabalhador uma declaração de vontade demonstrando a intenção de não renovar o negócio jurídico, com antecedência mínima de quinze (15) dias em relação ao prazo de vigência do contrato (n.º 1, art. 344.º do CTP). Sendo o trabalhador que pretende pôr termo ao contrato, é necessário igualmente manifestar a sua vontade por escrito com oito dias de antecedência mínima²⁵. Ainda quanto ao contrato de trabalho a

²⁰ *Cfr.* arts. 149.º e 147.º ambos do CTP. Para mais desenvolvimento, MARTINEZ, Pedro Romano, *ob. cit.* pp. 858 e ss.

²¹ *Apud* MAIA, Sílvia Kelly Vilela, *op. cit.* p. 25. É uma declaração de vontade porque o contrato a termo certo só caduca com a ocorrência do termo e diante da manifestação de uma das partes da sua intenção em fazer cessar o contrato. É receptícia porque só produz efeitos a partir do momento em que é recebida pelo destinatário (n.º 1 do art. 224.º do CC). Entretanto, se por culpa deste, ela não houver sido recebida, produzirá igualmente os seus efeitos (n.ºs 1 e 2 do art. 224.º, CC). Neste domínio, conclui-se que a declaração torna-se eficaz e irrevogável logo que chega ao conhecimento do destinatário ou quando apenas não chega por culpa deste (art. 230.º CC). É formal porque a redução a escrito é um requisito de validade desta comunicação, trata-se de formalidade *ad substantiam*, pelo que se não for respeitada, será nula e não produzirá nenhum efeito (art. 220.º, CC). Trata-se de uma comunicação que não pode ser substituída por outro meio de prova ou por outro documento que não seja de força probatória superior (n.º 1 do art. 364.º CC). É discricionária, uma vez que, ainda que o motivo que justificou a celebração do contrato se mantenha válido, as partes não tem que justificar à outra parte, nenhuma razão para fazer cessar o contrato.

²² MAIA, Sílvia Kelly Vilela, *op. cit.* p. 25. No mesmo sentido, FRAGOSO, Américo Oliveira, *op. cit.* p. 35. “Em regra, depois do decurso do prazo, e não havendo declaração em contrário, o contrato de trabalho não caduca, facto que é diferente das regras gerais de direito”.

²³ FERNANDES, António Monteiro, ***Direito do Trabalho***, 16ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 455.

²⁴ Sobre a matéria veja-se MAIA, Sílvia Kelly Vilela, *op. cit.* pp. 26 e ss.

²⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, *ob. cit.* p. 860.

prazo certo, admitindo a validade de uma cláusula de não renovação, a caducidade operará automaticamente com o decurso do prazo, não sendo necessário proceder-se à denúncia. Pedro Martinez referencia que, nesta hipótese, a caducidade apresenta uma autonomia em relação à denúncia²⁶.

Portanto, nos contratos de trabalho a prazo certo passíveis de renovação automática como não, vê-se o mesmo que apresentamos e defendemos para o nosso regime jurídico. Não caducando o contrato de trabalho a termo, no nosso quadro jurídico que leva a terminologia a prazo, o contrato renova-se por igual período, podendo converter-se, no nosso ordenamento jurídico, em contrato sem termo²⁷.

Porém, o contrato de trabalho a prazo incerto não se renova, caducando com a verificação do termo, mas o empregador deverá comunicar ao trabalhador que tal facto vai ocorrer com uma antecedência mínima de sessenta (60) dias²⁸. Isto é, que considera concluída a “actividade, obra ou projecto, p. exemplo” para que o contrato foi celebrado. Estas comunicações são demasiado semelhantes a declarações resolutivas para que possa dizer-se que os contratos cessam automaticamente²⁹.

6.2. Direito Angolano, Cabo-Verdiano e Guineense

Tal como no Direito português, encontramos a estatuição da obrigatoriedade do aviso prévio da caducidade do contrato a prazo bem como as consequências legais da sua inobservância nos regimes jurídicos Angolano, Cabo-Verdiano e Guineense, entre outros.

Com efeito, no regime jurídico Angolano, para os contratos por tempo determinado [certo], a Lei do Trabalho estabelece que “*no caso de uma das partes não pretender renovar o contrato cuja duração seja igual ou superior a três meses é obrigatório o aviso prévio de 15 dias úteis; a falta do cumprimento do aviso prévio (...) constitui o empregador na obrigação de pagar ao trabalhador uma compensação correspondente ao período do aviso prévio*”³⁰.

²⁶ *Idem*.

²⁷ *Cfr.* n.º 2 do art. 149.º e n.º 2 do art. 147.º, ambos do CTP; no nosso ordenamento jurídico *vide* n.ºs 1 e 2 do art. 43.º e n.º 2 do art. 42.º, ambos da LT.

²⁸ *Cfr.* n.º 1 do art. 345.º do CTP. Entre nós, comunga o mesmo entendimento FRAGOSO, Américo Oliveira, *op. cit.* p. 38. Tal como nos contratos a prazo certo, a caducidade nos contratos a prazo incerto não opera *ipso jure*, pois carece sempre de uma comunicação escrita à outra parte manifestando a vontade de fazer cessar o contrato. A denúncia nos contratos a prazo incerto - que faz operar a caducidade - está sempre dependente da verificação do facto extintivo, conforme previsto no número 1 do artigo 45.º da LT. A denúncia a que o legislador aqui se refere, diz respeito à comunicação emitida pela entidade empregadora tendo em vista a cessação da relação laboral em função da verificação do facto extintivo. A denúncia operada pelo trabalhador deverá seguir o regime previsto no artigo 129.º da LT.

²⁹ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, p. 455.

³⁰ *Cfr.* art. 17.º da Lei do Trabalho Angolana, aprovada pela n.º 7/2015, de 15 de Junho.

Por sua vez, o legislador Cabo-Verdiano teve igual cautela ao impor ao empregador o dever de comunicação prévia ao trabalhador, no entanto com antecedência mínima de dez dias. Entretanto, diferente dos regimes jurídicos já descritos, como consequência do incumprimento do aviso, este regime jurídico impõe que, a princípio, o contrato se prorroga pelo período igual ao inicial e, supletivamente dá espaço às partes para poderem convencionar um prazo diverso do inicial³¹.

Por último, podemos ver que a imperatividade do aviso prévio consta igualmente do Direito Guineense, desde a década 80, seja, trata-se de uma Lei muito remota, o que nos leva a crer que a razão de ser do dever em abordagem mereceu o cuidado do legislador desde longa data. Com efeito, neste regime jurídico, caso o empregador não queira renovar o contrato, deve comunicar esta vontade ao trabalhador com antecedência mínima de oito dias. Quanto à consequência do incumprimento da formalidade em alusão, o legislador Guineense remete a conversão do contrato a prazo para contrato por tempo indeterminado, de forma indirecta, condicionando a continuação do serviço pelo trabalhador ao empregador³².

Portanto, em outras palavras, a falta de comunicação ou a comunicação intempestiva ao trabalhador da cessação do contrato a prazo por caducidade consubstancia despedimento ilícito³³.

³¹ Cfr. n.ºs 5 e 6 do Código Laboral Cabo-Verdiano, aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007 de 16 de Outubro, nos termos dos quais: “5. O contrato caduca no termo do prazo inicial ou da sua prorrogação, se essa for a vontade do empregador ou do trabalhador. A vontade do empregador deve ser comunicado ao trabalhador por escrito e com antecedência mínima de 10 dias. 6. Na falta da comunicação referida no número anterior, o contrato prorroga-se por prazo igual ao inicial, se outro não for estipulado pelas partes”.

³² Cfr. arts. 11.º e 12.º da Lei Geral do Trabalho Guineense, aprovada pela Lei n.º 2/86, de 5 Abril, nos termos dos quais: Art. 11.º “o contrato de trabalho aprazo renova-se sucessivamente, até ao seu termo, se o empregador não comunicar ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar”: Art. 12.º “o contrato passará a considerar-se sem prazo quando o trabalhador continuar ao serviço do empregador para além para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito”.

³³ Neste sentido “A comunicação da entidade patronal, ao respectivo trabalhador, da cessação do contrato de trabalho a prazo, no final do termo, quando extemporânea, constitui, já não uma cessação do vínculo laboral por caducidade, mas sim uma cessação desse vínculo sem qualquer justificação lícita, ou seja, um despedimento ilícito.” Acórdão do tribunal da relação de Évora, processo n.º 1160/17.7T8TMR.E1, de 14-02-2019, Relatora EMÍLIA RAMOS COSTA, voto unânime, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/efad0cb6439ee9fd802583b000379b22?OpenDocument&Highlight=0,abrantes>, consultado em 30 de Maio de 2020. Neste sentido ainda o Acórdão do tribunal da relação de Évora, processo n.º 836/18.6T8AVR.P1, de 21-01-2019, Relator NELSON FERNANDES, voto unânime, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62f56d3dee2f49a5802583ba0054909e?OpenDocument>, consultado em 30 de Maio de 2020.

7. Considerações finais

Em suma, no nosso ordenamento jurídico, não está legislado o aviso prévio da caducidade do contrato a prazo e, por isso não é obrigatório. Entretanto, o aviso prévio da caducidade do contrato de trabalho a prazo, sem prejuízo dos contratos com cláusula da não renovação e salvo melhor opinião, parece-nos uma formalidade imprescindível que deveria no mínimo ser regulada pela lei no nosso ordenamento jurídico, não pelo simples facto de tê-la noutros regimes, mas pelas razões que a justificam, com vista a promoção da justiça, paz e harmonia laborais entre os empregadores e trabalhadores. A fixação dos prazos, ainda que de sete ou cinco dias, por exemplo, para o aviso prévio da caducidade do contrato e as consequências da sua preterição, contribuiria bastante para a segurança e certeza jurídica principalmente do trabalhador, afinal o contrato a prazo é um contrato precário.

Pese embora a nossa lei não imponha a obrigatoriedade do aviso prévio da caducidade do contrato de trabalho a prazo, é louvável que no nosso ordenamento jurídico algumas entidades empregadoras, ao que se sabe em número muito reduzido, tem a iniciativa de fazer o aviso prévio aos trabalhadores de boa-fé, com prazo mínimo de cerca de quinze dias. Somos da opinião que o legislador tome em consideração e inclua na lei os prazos de aviso prévio de caducidade dos contratos a prazo e as consequências em caso de sua preterição.

8. Referências Bibliográficas

Doutrina

ALFREDO, Benjamim, *Noções Gerais do Regime Jurídico do Processo Disciplinar, Despedimento e Outras formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, Monde gráfica, Maputo, 2008.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 13ª edição, Almedina, Coimbra, 2006.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, Coimbra, 2012.

FRAGOSO, Américo Oliveira, DOS CONTRATOS DE TRABALHO A PRAZO: Reflexões sobre o regime jurídico introduzido pela nova Lei de Trabalho de Moçambique (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto), disponível em: <http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Fragoso-Americo-Oliveira-Dos-Contratos-de-Trabalho-a-Prazo.pdf>, consultado em 31 de Maio de 2020.

MAIA, Sílvia Kelly Vilela, *O Contrato De Trabalho A Termo – Algumas Questões, em Particular, Sobre a Cessação*, Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013.

PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, 5ª edição, 1º Volume, Almeida, Coimbra, 2010.

Legislação

MOÇAMBIQUE, Decreto-Lei n.º 47344 De 25 de Novembro de 1966, Actualizado pelo Decreto-Lei nº3/2006 de 23 de Agosto- *Código Civil*, 3ª edição, Escolar Editora, 2011.

MOÇAMBIQUE, Lei n.º 23/2007 de 01 de Agosto, *Lei do Trabalho* in Boletim da República, I Série.

PORTUGAL, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (versão actualizada), *Código de Trabalho*, disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf consultado em 29 de Maio de 2020.

ANGOLA, Lei n.º 7/2015, de 15 de Junho, *Lei Geral do Trabalho* in Diário da República, I Série, n.º 87.

CABO-VERDE, Decreto-Legislativo nº 5/2007 de 16 de Outubro, *Código Laboral Cabo-Verdiano* in Boletim Oficial, I Série, n.º 37.

Guiné-Bissau, Lei n.º 2/86, de 5 de Abril, *Lei Geral do Trabalho* in Boletim Oficial, n.º 14.

Jurisprudência

Acórdão do tribunal da relação de Évora, processo n.º 836/18.6T8AVR.P1, de 21-01-2019, Relator NELSON FERNANDES, voto unânime, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62f56d3dee2f49a5802583ba0054909e?OpenDocument>, consultado em 30 de Maio de 2020.

Acórdão do tribunal da relação de Évora, processo n.º 1160/17.7T8TMR.E1, de 14-02-2019, Relatora EMÍLIA RAMOS COSTA, voto unânime, disponível em: [Página 13 de 13](http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/efad0cb6439ee9fd802583b000379b22?OpenDocument&Highlight=0,abrantes, consultado em 30 de Maio de 2020.</p></div><div data-bbox=)