

Elaborado por: Stélio Tauzene

Universidade Politécnica

A Politécnica

Escola Superior de Gestão Ciências e Tecnologias



Tema:

CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

Trabalho a ser submetido na Universidade Politécnica, como cumprimento parcial dos requisitos necessários para obtenção do grau de licenciatura

Elaborado por: STÉLIO CARDOSO PAULINO TAUZENE

Supervisão: Mestre Tomás Timbane

Maputo 19 de Junho de 2009

Definição de estilo: Índice 1: Centrado, Tabulações: 15.22 cm, Direita, Caráter de preenchimento: ...

Formatada: Tabulações: Não em 15.22 cm

Formatada: Normal, Tabulações: Não em 15.22 cm

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradecer à deus por ter iluminado o meu caminho desde o primeiro dia em que comecei a dar os meus primeiros passos a escola até a esta fase.

Aos meus Pais, **PAULINO ANTÓNIO TAUZENE e QUELUBA FERNANDO MATSINHE**, os principais apoiantes da minha formação académica, pelo esforço e entrega que tiveram por forma a que pudesse concluir os meus estudos com sucesso.

Ao **Mestre Tomás Timbane**, pelo apoio prestado ao longo da minha formação, desde a disponibilização de material até ao apoio moral e também por ter aceite supervisionar este trabalho.

A minha família em geral aos que contribuíram com apoio moral e material.

Em geral a todos que directa ou indirectamente contribuíram para a minha formação para a realização deste trabalho, que por exiguidade de espaço, aqui não pude mencioná-los.

Do fundo do meu coração vai um obrigado carinhoso e muito especial.

DEDICATÓRIA

ao meu avó
Mestre Cardoso,
Sempre no meu coração.

ABREVIATURAS

CC – Código Civil

C Com – Código Comercial

CTP – Código do Trabalho Português

LT – Lei do Trabalho

ATL – Antiga Lei do Trabalho

Dec. – Decreto

Art. Artigo

n.º - número

ss. – seguintes

p. página

pp. páginas

Al. - alínea

Cit. – citação

Cfr. – conforme

P.ex. – Por exemplo

INSS – Instituto Nacional de Segurança Social

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	62
CAPÍTULO I	95
1. A CADUCIDADE	95
1.1. Noção	95
1.2. Figuras afins	128
1.2.1. Prescrição	128
CAPÍTULO II	1611
1. A CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO MOÇAMBICANO	1611
1.1. Efeitos da Caducidade	2116
2. FORMAS DE CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO	2418
2.1. Enunciação	2418
2.2. Verificação do termo	2620
2.3. Incapacidade superveniente	3024
2.3.1. Incapacidade do trabalhador prestar trabalho	3327
2.3.2. Falta de carteira profissional	3529
2.3.3. Incapacidade parcial e modificação do objecto negocial	3630
2.3.4. Incapacidade do empregador receber o trabalho	4033
2.3.5. Encerramento da empresa	4033
3. MORTE DO EMPREGADOR E EXTINÇÃO DA PESSOA COLECTIVA	4437
4. REFORMA DO TRABALHADOR	4639
5. MORTE DO TRABALHADOR	5043
CAPÍTULO III	5144
1. A CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO COMPARADO	5144
CONCLUSÃO	5547
RECOMENDAÇÕES	5949
BIBLIOGRAFIA	6252

Formatada: Tipo de letra: 14 pt, Negrito

Formatada: Cabeçalho 1, Espaçamento entre linhas: simples

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de fim do curso constitui o culminar da parte académica do meu curso em ciências jurídicas. Sendo assim, constitui o tema do presente trabalho “a caducidade do contrato de trabalho”.

Com este tema, pretendemos analisar uma das formas de cessação do contrato de trabalho no Ordenamento Jurídico Moçambicano, nomeadamente à caducidade. De um modo geral a noção de caducidade aponta já para a possibilidade de haver caducidade legal e caducidade convencional. Esta distinção, é deduzida logo da primeira parte do n.º 2 do art.298.º do CC, e tem o seu seguimento lógico no regime do ~~art.330º~~, n.º 1 do art. 333.º, onde expressamente se estatui a validade dos negócios “<<pelos quais se criem casos especiais de caducidade”>>.

Como a cessação de qualquer vínculo jurídico, a caducidade levanta algumas consequências de diversa índole, ~~a extinção dos vínculos laborais tem também levantado alguns problemas~~ desde as obrigações das partes ~~que~~ daí resultantes ~~suscitam~~ quando o contrato tenha cessado sem obedecer a determinadas imposições legais ou por outras razões que despertam aqui a nossa atenção.

Deste modo, no momento de extinção dos contratos de trabalho existem determinados pressupostos legais que devem ser observados, da mesma forma que a lei exige certas formalidades no momento da constituição do vínculo, no acto da sua cessação ou extinção devem também ser observadas determinadas formalidades.

Convém acrescentar que nesta última fase as partes gozam de menor liberdade em relação a fase da celebração do contrato, mas tais restrições tem a sua razão de ser conforme acima dissemos.

Analisando a caducidade do contrato de trabalho poderemos constatar que a relação laboral poderá cessar por causas objectivas relacionadas com as partes ou com o objecto

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman, 14 pt

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman, 14 pt

Elaborado por: Stélio Tauzene

de negócio. Por outro lado, a relação laboral poderá cessar por causas subjectivas, isto é, relacionadas com os sujeitos da relação.

Quanto ao objectivo geral do presente trabalho será de analisar a cessação do contrato do trabalho através da caducidade, bem como analisar algumas figuras afins desta.

O objectivo específico do presente trabalho será de analisar as diversas modalidades de caducidade do contrato de trabalho no ordenamento jurídico Moçambicano em concreto, tomando em atenção os problemas que se levantam uma vez que foram estes problemas que despertaram atenção ao escolher o presente tema.

Como qualquer trabalho de investigação um dos aspectos que mais ressalta tem haver com os problemas que esse trabalho suscita.

A relevância jurídico-científica da caducidade do contrato de trabalho ressalta desde logo ao analisarmos o art.125.º da Lei do Trabalho¹ em vigor em Moçambique.

Assim ao analisarmos a caducidade do contrato de trabalho, poderemos considerar que esta não é automática, na medida em que para que esta produza os seus efeitos é necessário que a mesma seja invocada por uma das partes dependendo das circunstâncias. Este é um aspecto que será debatido ao longo do presente trabalho.

Quando se verifica a caducidade sabemos que esta não dá direito a qualquer indemnização, mas vezes há em que a caducidade do contrato do trabalho como qualquer vínculo que se extingue traz consigo algumas consequências tal é o caso dos pagamentos referentes aos créditos do trabalhador; (como p. ex. o subsídio de férias).

Analisar a caducidade do contrato de trabalho têm uma grande relevância jurídica na medida em que são aí levantadas diversas situações que de certa forma poderão criar vários problemas para as partes no momento da cessação do vínculo.

¹ [Lei n.º 23/2007, de 1 Agosto, ...adiante LT ou Lei do Trabalho.](#)

Elaborado por: Stélio Tauzene

Estes problemas têm sido criados por causas objectivas e subjectivas. Seriam causas subjectivas a interpretação errada da legislação bem como a cessação do contrato de trabalho com fundamento na caducidade sem que de facto se tenham produzido os efeitos desta. As causas objectivas têm haver com as lacunas que a lei suscita na matéria referente a caducidade do contrato do trabalho.

O presente trabalho será dividido em três capítulos onde no primeiro abordaremos a noção de caducidade e as figuras afins, nomeadamente a prescrição na medida em que o fundamento da caducidade aproxima-se, de algum modo do primeiro, pois em ambos casos se leva em conta a inércia do titular do direito, certo que no caso da caducidade prevalecem sobretudo considerações de certeza e de ordem pública, no sentido de ser necessário que, ao fim de certo tempo, as situações jurídicas se tornem certas e inatacáveis². No segundo capítulo falaremos de uma forma geral da caducidade do contrato de trabalho no direito Moçambicano e as formas de caducidade que a lei prevê. No terceiro e último capítulo falaremos do contrato de trabalho no direito comparado neste caso faremos uma comparação com alguns ordenamentos jurídicos semelhantes tal é o caso de Angola, Brasil e Portugal.

Portanto é sobre estes aspectos que o nosso trabalho vai se cingir, sendo que no fim do mesmo iremos apresentar a respectiva conclusão.

² CARVALHO FERNANDES, *Teoria Geral Direito Civil*, pag-661, vol. II, 3ª Edição, Revista e Actualizada, Lisboa ou Coimbra, 2000ano, p. 661.;

CAPÍTULO ~~capítulo~~ I

~~1. A Caducidade~~ A CADUCIDADE

~~1.1. Noção~~

A caducidade é o instituto pelo qual os direitos, que, por força da lei ou convenção, se devem exercer dentro de certo prazo, se extinguem pelo não exercício durante esse prazo³.

É importante esclarecer que estamos a falar da caducidade em sentido amplo, visto que no regime laboral Moçambicano a caducidade é analisada no sentido amplo e no sentido restrito.

A caducidade verifica-se igualmente na hipótese de extinção do objecto ou pela verificação de qualquer evento superveniente a que se atribui efeito extintivo da relação contratual. É esta segunda acepção que está subjacente ao art.125.º da Lei do Trabalho, onde a caducidade é apresentada no sentido amplo.

A relação de trabalho está sujeita a um ciclo vital, pois nasce em certo momento e desenvolve-se durante certo tempo vindo a extinguir-se pelo aparecimento ou superveniência de novas circunstâncias ou factos que conduzem à sua morte, ou seu fim.

Deste modo, no domínio contratual, a caducidade implica a extinção do negócio jurídico sempre que se verificarem as condições para que tal produza o seu efeito.

³ CARVALHO FERNANDES, *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol. II, 3ª edição, Lisboa, 2000, p.661.

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman

Formatada: Cabeçalho 1, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples, Tabulações: Não em 2.7 cm

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman

Formatada: Cabeçalho 1, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Cabeçalho 2, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Elaborado por: Stélio Tauzene

Podemos a partir desta noção, indicar exemplos típicos através de um contrato ao qual foi exposto num termo resolutivo.

Por outro lado, também se estará perante uma hipótese de caducidade quando se esgota o objecto do contrato – termina a obra para a qual o trabalhador foi contratado, cessa a concessão de exploração – ou ocorre um evento a que se atribui efeito extintivo, p.ex., morte de uma das partes.

De uma forma geral, nos termos do [art. 333.º, n.º 1 do art. 333.º](#) do CC, a caducidade opera automaticamente, é de conhecimento officioso pelo juiz, não necessitando de ser invocada por qualquer das partes⁴. Esta disposição sofre uma excepção na medida em que só se aplica, em matérias que não estejam na disponibilidade das partes⁵.

Por seu turno, ~~o art. 333.º, n.º 2~~ [do art. 333.º](#) do CC dispõe que se a caducidade respeitar a matérias que estão na disponibilidade das partes, aplica-se o regime do [art. 303.º](#) do CC.

⁴Em determinados casos pode ser exigida uma declaração que exterioriza o apuramento da situação conducente à caducidade (declaração de encerramento da empresa a título definitivo ou uma declaração de invalidez definitiva do trabalhador): tratar-se-á contudo de uma declaração de vontade extintiva (BERNARDO XAVIER, *Extinção do contrato de trabalho*, RDES 1989, p.415).

Para o caso concreto da Lei do Trabalho ~~Moçambicana~~ é importante relembrar que, em princípio, no contrato de trabalho a termo certo, a caducidade não operava *ipso iure*, pois estabelecera-se a regra da renovação automática do contrato, ~~art.43~~ [n.º 1 do art. 43](#), LT.

De modo muito diverso ~~MONTEIRO FERNANDES~~ [Monteiro Fernandes](#), *Direito do Trabalho*, cit., p.510, entende o automatismo da caducidade é uma noção destituída de rigor, porque, para o contrato de trabalho caducar, é sempre necessário uma declaração ou manifestação de vontade. Mas esta concepção não vale nomeadamente 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.

⁵ Direito disponível é todo aquele que não se pode dipor livre e desembaraçadamente, portanto os que não se podem abrir mão deles. Direito Indisponível são todos aqueles que não podem ser objecto de alienação ou transferência.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Assim, nesses casos, o juiz não pode conhecer, de ofício, a caducidade, carecendo a mesma de ser invocada pelo interessado⁶.

No âmbito do Direito do Trabalho não se admite a retroactividade da caducidade do contrato de trabalho, ainda que, no direito civil excepcionalmente se admita tal facto. Oliveira Ascensão, apesar de afirmar ser próprio da caducidade a extinção para o futuro considera concebível que a lei ou as partes estabeleçam uma caducidade retroactiva⁷.

Frequentemente, em sentido impróprio, alude-se à caducidade como forma de extinção dos contratos em caso de impossibilidade não imputável a uma das partes de efectuar a sua prestação; de facto, num contrato sinalagmático, se uma das partes não pode realizar a sua prestação, a contraparte fica desobrigada da contraprestação⁸.

Esta extinção recíproca das prestações contratuais designa-se, impropriamente, por caducidade; é este o sentido do ~~art. 125 n.º 1~~ al. b) do n.º 1 do art. 125.º da Lei do trabalho, que inclui entre as causas de caducidade do contrato a impossibilidade superveniente de prestar ou de receber o trabalho.

Não obstante se reconhecer a distinção entre as duas situações, incluir-se-á o estudo da impossibilidade a propósito da caducidade.

Deste modo, aludir-se-á à caducidade em sentido amplo, como forma de cessação do contrato de trabalho que decorre de um facto a que a lei atribui o efeito extintivo, até porque, em ambas as situações, a cessação do contrato advém de um facto jurídico não dependente de uma declaração de vontade⁹.

⁶ ~~Cf.~~ CARVALHO FERNANDES, *Teoria Geral do Direito Civil II*, cit., 3ª Edição revista actualizada, p. 667.

⁷ OLIVEIRA ASCENSÃO, *Teoria do Direito Civil*, Vol. III, cit., p.334.

⁸ ~~Art. 795 n.º 1 do art. 795.º~~ do CC.

⁹ Deste modo, se a impossibilidade superveniente não carece de uma declaração de vontade para produzir os seus efeitos, podemos inclui-la como um dos elementos da caducidade em sentido amplo.

Formatada: Inglês (Estados Unidos)

Formatada: Inglês (Estados Unidos)

Formatada: Inglês (Estados Unidos)

A caducidade opera pelo decurso do prazo para o qual o contrato foi celebrado ou, noutras hipóteses, pela ocorrência de um facto a que a lei atribui efeito extintivo¹⁰.

Noutros casos, porém, quando vigore, por lei ou convenção, o regime de renovação automática do contrato, a caducidade depende de uma denúncia prévia do contraente interessado em obstar à renovação automática do contrato¹¹.

É o que sucede, no domínio laboral, com a caducidade dos contratos de trabalho a termo certo: Conforme o ~~art. 43~~-n.º 2 ~~do art. 43~~ da LT, o contrato caduca se a parte interessada comunicar a intenção de não renovação do contrato à contraparte, sob pena de o contrato se renovar por igual período ao inicialmente estabelecido.

1.2. Figuras afins

Quando se estuda a caducidade alude-se a várias figuras que tem alguns pontos de contacto com ele, não se confundem. A seguir falaremos de umas das figuras que muito se tem confundido com a caducidade.

Assim, e correspondentemente, embora a caducidade apresente algumas semelhanças de regime com a prescrição, verificam-se, como veremos de seguida, várias diferenças fundamentais.

1.2.1. Prescrição

A prescrição constitui uma das figuras afins da caducidade na medida em que este pressupõe a extinção de direito, certo, porém, que aqui são tidas em conta algumas especificidades próprias desta figura.

¹⁰ ~~Art. 125~~-n.º 1 ~~do art. 125~~.º da LT.

¹¹ Este ponto é muito discutido entre os autores, havendo os que defendem que para se verificar a caducidade do contrato é imprescindível o a declaração de vontade sob o risco de incorrer na renovação automática do contrato. Enquanto outros autores defendem que o contrato caduca automaticamente, bastando apenas verificarem-se os requisitos, isto é, termo do prazo,.....etc....

Formatada: Tipo de letra: (predefinido) Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Inglês (Estados Unidos)

Formatada: Inglês (Estados Unidos)

Elaborado por: Stélio Tauzene

A prescrição consiste no instituto por virtude do qual a contraparte pode opor-se ao exercício de um direito, quando este não se verifique durante certo tempo indicado na lei e que varia consoante os casos¹², ~~art. 304.º~~ n.º 1 do art. 304., do CC.

Estão sujeitos a prescrição todos e quaisquer direitos que não sejam indisponíveis ou que a lei não declare isentos dela, ~~art. 298.º~~ n.º 1 do art. 298.º, do CC.

A doutrina corrente¹³ tem discutido critérios adequados para distinguir a prescrição da caducidade, sendo que alguns autores defendem que não se justifica, entre as duas figuras, uma diversidade de regimes jurídicos.

Mas ambas figuras se diferem na medida em que o fundamento da caducidade analisa-se apenas em razões objectivas de certeza e segurança jurídica, ditadas pelo interesse social de definição das situações a que respeita, ao passo que a prescrição se explica ainda como reacção contra a inércia e desinteresse do titular do direito que, ou significa renúncia, ou, de qualquer modo, o torna indigno de protecção jurídica¹⁴.

A prescrição só resulta da lei, enquanto a caducidade pode derivar da lei ou da vontade das partes; nos termos do art. 303.º do CC, a prescrição não opera “~~«ipso iure»~~” com o decurso do prazo, não se conferindo ao tribunal, portanto a faculdade de conhecê-la oficiosamente, e apresenta-se sempre susceptível de renúncia, uma vez consumada, art.302.º do CC, ao contrário do que pode acontecer, numa hipótese, com a caducidade arts. 330.º e 333.º, do CC, à qual se aplicam, em princípio, as causas suspensivas e interruptivas da prescrição¹⁵.

Na legislação laboral estão previstos não só a caducidade como também a prescrição de direitos emergentes numa relação jurídico laboral, no sentido de que alguns direitos

¹²ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, 9ª Edição, ~~2001ano, cidadeCoimbra~~, pp.1045.

¹³ CARVALHO FERNANDES, *Teoria Geral Direito Civil II*, Cit., pp. 661 e ~~segs.~~

¹⁴ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, cit. p.1048.

¹⁵~~Cf.~~ Art. 328.º do CC.

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Formatada: Inglês (Estados Unidos)

Elaborado por: Stélio Tauzene

emergentes do contrato de trabalho, devem ser exercidos durante um certo lapso de tempo, que pode ser de caducidade ou de prescrição.

Tal como a caducidade, a prescrição constitui uma das formas de extinção de direitos pelo seu não uso durante um certo lapso de tempo.

O prazo de prescrição conta-se, como sabemos, em ~~princípio~~princípio, a partir do momento em que o direito pode ser exercido pelo seu titular. Por outro lado a caducidade, ~~a~~ ~~caducidade~~ pressupõe que esteja estabelecido, legal ou ~~conve~~conve~~cionalmente~~ncionalmente, um prazo para o exercício do direito, sendo o decurso deste, sem o direito ser exercido, a causa determinante da sua extinção.

Elaborado por: Stélio Tauzene

CAPÍTULO ~~apítulo~~ **II**

1. A CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO ~~MOÇAMBICANO~~ **Moçambicano** ~~aducidade do Contrato de Trabalho no Direito~~

O contrato de trabalho, como qualquer negócio jurídico, extingue-se nos termos comuns, isto é, caducidade, acordo revogatório, denúncia por qualquer das partes, rescisão por qualquer das partes contratantes por justa causa¹⁶.

Em caso de caducidade, o contrato cessa pela ocorrência de um facto jurídico *stricto sensu*¹⁷.

O contrato de trabalho em Moçambique caduca nos termos da lei, poderá também haver caducidade por vontade das partes desde que estes também o façam sem ~~infringir~~ **infringir** as disposições legais. Deste modo, as formas de extinção do contrato de trabalho por caducidade estão previstas no ~~art. 125 n.º 1~~ **do art. 125.º**; da Lei do Trabalho.

Analisando de um modo geral as formas de cessação do contrato de trabalho atendendo a algumas modalidades, se o contrato foi celebrado por um determinado prazo, decorrido esse período de tempo, o negócio jurídico caduca¹⁸, para o contrato de locação.

Contudo, no domínio laboral e no regime de locação, a regra aponta no sentido de, não obstante o contrato ser celebrado por um determinado prazo, se decorrer esse lapso, haverá uma renovação automática, e o contrato não caduca, n.º 2 art. 43.º da LT e ~~o art. 1054.º n.º 1~~ **do art. 1054**, do CC.

¹⁶ Art. 124.º da LT.

¹⁷ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação*, Lisboa, 2004, p.24.

¹⁸ cfr. ~~art. 1051.º, al.a)~~ **art. 1051**, do CC

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Formatada: Cabeçalho 1, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Cabeçalho 2, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Inglês (Estados Unidos)

Formatada: Português (Portugal)

Mas nada obsta que se celebre um contrato de trabalho ou de locação por um prazo determinado não renovável¹⁹, ainda que a renovação automática decorra da lei, nesse caso, decorrido o prazo, o (contrato de trabalho ou de locação) caducará; ou seja, a caducidade opera, então, automaticamente, não carecendo de uma prévia denúncia, porque o negócio jurídico deixou de estar sujeito a renovação automática.

Deste modo, mesmo quando a renovação automática é imposta legalmente não se trata de norma imperativa, como resulta do n.º 1 do art. 43.º da LT, que pode, portanto, ser afastada por vontade das partes.

A renovação automática assenta no pressuposto de o contrato ter sido ajustado por um prazo determinado, pelo que não vale em caso de termo incerto. Assim, na hipótese de ter sido celebrado um negócio admitindo-se a eventualidade de, verificado certo facto, o contrato caducar, a caducidade opera de modo automático.

Estar-se-á perante uma situação de caducidade deste tipo quando as partes subordinaram o contrato a uma condição resolutiva, nos termos do art. 270.º do CC; o contrato caducará automaticamente pela superveniência desse facto futuro e incerto ou pela certeza da sua não verificação.

A condição é uma cláusula contratual típica mediante a qual as partes subordinam a eficácia da declaração negocial a um evento futuro e incerto. Por vezes, também se designa “condição” o acontecimento ou facto futuro e incerto a que as partes subordinaram a produção de efeitos do negócio jurídico²⁰.

Como resulta da própria noção legal, é necessário que o facto condicionante do negócio seja futuro, no sentido de se produzir depois de as partes terem celebrado o contrato, e

¹⁹ ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 626 ss. – e ss. [Art.43º n.º 1, última parte, Coimbra](#)~~Inserir nº página, Editora e o ano, 2002, e Art.43º n.º 1, última parte.~~

²⁰ Cfr. MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil Português*, I, Parte Geral, Tomo I, 2ª Edição, Coimbra, 2000 p. 509; CARVALHO FERNANDES, *Teoria Geral do Direito Civil*, cit., p.375.

Elaborado por: Stélio Tauzene

incerto, pois, em termos objectivos, não há certeza quanto à sua verificação ou não verificação.

A aposição de uma condição num negócio jurídico tem alcance prático e justificação incontestáveis; de facto, muitas vezes, as partes desconhecendo a evolução futura dos factos em que assentaram na negociação de um contrato, querem precaver-se quanto à verificação ou não verificação de determinados eventos, fazendo depender a eficácia do negócio jurídico desses factos futuros e incertos²¹.

Contudo, no domínio laboral, a aposição de uma condição está limitada, relacionando-se a sua admissibilidade com as situações em que é viável ajustar um contrato a termo incerto²².

No caso de condição resolutiva, o contrato produz os seus efeitos normais desde a data da celebração; esses efeitos cessam, porém, no caso de se verificar o preenchimento da condição²³.

No caso do contrato de trabalho a termo incerto, parece haver uma situação similar, em que a caducidade não se encontra na dependência da comunicação que o empregador deve fazer ao trabalhador, e o contrato de trabalho caducar independentemente desta comunicação²⁴. No entanto, analisando o art. 45 da Lei do Trabalho parece haver necessidade de comunicação por parte do empregador.

Mas esta caducidade do contrato de trabalho a termo incerto é atípica porque permite a conversão da situação jurídica temporária num contrato de trabalho sem termo, isto é, indeterminado; o contrato de trabalho não caduca se o trabalhador, decorrido o prazo de

²¹ MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil Português*, I-I, cit., p.509; CARVALHO FERNANDES, *Teoria Geral do Direito Civil*, Volume II, cit., pp.376 e ss.

²² Art. 44.º, Lei do Trabalho.

²³ Contrato de Trabalho a prazo incerto.

²⁴ Bastando a ocorrência dos factos a que as partes atribuíram eficácia extintiva.

Elaborado por: Stélio Tauzene

aviso prévio ou depois de verificado o termo ou condição resolutive, continuar ao serviço ou decorridos sete dias após o regresso do trabalhador substituído, ou em caso de cessação do contrato de trabalho por conclusão da actividade de serviço, obra ou projecto para que tenha sido contratado²⁵.

Dir-se-á, assim, que a caducidade do contrato é condicional, pois depende de o trabalhador abandonar o serviço; deste modo, além dos pressupostos comuns, a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto está dependente da condição de a actividade não continuar a ser desenvolvida²⁶.

Fala-se igualmente em caducidade num sentido amplo se, tendo o contrato sido celebrado com base em determinados pressupostos, estes desaparecem.

Verdadeiramente no rigor dos princípios, estas hipóteses nos quais as partes se basearam para a celebração do contrato melhor se enquadram na impossibilidade superveniente ou, eventualmente, na alteração das circunstâncias podendo, por isso, constituir uma hipótese de resolução com causa objectiva²⁷.

É o que ocorre, por exemplo, quando o trabalhador tem necessidades de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço, ou se se verifica uma legítima alteração substancial e duradoura das condições de trabalho²⁸.

Importa esclarecer que a caducidade se distingue da resolução com causas objectivas porque, nesta, a cessação do vínculo depende de uma declaração de vontade justificada, distinta, portanto, da denúncia (*ad nutum*) que gera a caducidade.

²⁵ Art. 45, n.º 2, última parte, do n.º 2 do art. 45 da Lei do Trabalho.

²⁶ Podemos considerar que o pagamento de prestações é também subentendida como se estivéssemos a considerar a transformação do vínculo contratual para um contrato por tempo indeterminado. Por outro lado, a manutenção do trabalhador deveria dar lugar ao pagamento de uma indemnização nos casos em que o contrato venha a ser rescindido muito depois da verificação dos pressupostos...

²⁷ Caducidade atípica...

²⁸ P.ex. quando o trabalhador é preso e condenado...

Elaborado por: Stélio Tauzene

Um dos grandes problemas que se colocam na impossibilidade superveniente de prestação do trabalho está em se averiguar se há ou não culpa de uma das partes.

Havendo culpa, o responsável terá de indemnizar a contraparte pelos danos decorrentes da cessação do vínculo²⁹.

O contrato, na realidade, caduca, mas sobre o faltoso impenderá uma obrigação de indemnizar a contraparte pelos prejuízos causados se tiver havido culpa no que respeita à produção do facto que desencadeou a caducidade³⁰.

Inexistindo culpa de ambas as partes não haverá a obrigação de indemnizar. Este regime geral tem, todavia, excepções, por exemplo no caso de caducidade do contrato de trabalho motivada por morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa, nos termos ~~do art. 125 n.º 1 al. c)~~ 1ª parte, *al. c)* do n.º 1 do art. 125, da LT.

Não obstante a caducidade do contrato, a subsistência do vínculo contratual pode pressupor o seu renascimento, ou seja, a renovação do contrato. Esta renovação do contrato, porém, por motivos lógicos, não pode valer para todas hipóteses de caducidade; em certos casos em que a extinção da relação contratual opera *ipso iure* não se justifica o seu renascimento.

Mas, ainda que a caducidade opere automaticamente – não havendo, pois, renovação do contrato – o cumprimento das prestações depois de o negócio jurídico ter caducado

²⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos Sobre a Cessação do Contrato de Trabalho*,... ~~Inserir n.º da Página~~.

³⁰ Neste aspecto, algumas dúvidas se levantam quanto ao facto de se estabelecer que havendo culpa de uma das partes haverá lugar a uma indemnização. Mas se falamos da caducidade estamos implicitamente a dizer que não há lugar a qualquer indemnização, achamos que a lei deveria especificar quais as situações em que se deve ou não proceder a indemnização, visto que, se for definido que estamos p.ex. numa situação de reforma que dita caducidade do contrato de trabalho já existem entidades competentes para responder as necessidades do trabalhador. Por outro lado, se falamos de culpa da entidade empregadora, estaremos fora das situações de caducidade.

Formatada: Tipo de letra: Não Itálico

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Elaborado por: Stélio Tauzene

determina a sua subsistência. É isso que prescreve o **art. 45-n.º 2 do art. 45**, da LT quanto ao contrato de trabalho a termo incerto.

Em tais casos, do cumprimento das prestações do contrato caducado resulta uma vontade das partes no sentido da sua manutenção. Estar-se-á, assim, perante uma hipótese de caducidade atípica, que, como já se indicou, além dos pressupostos comuns da caducidade, se impõe que as partes não tenham continuado a executar as prestações da relação jurídica que deveria caducar.

Estes aspectos acima abordados serão desenvolvidos quando estivermos a falar das formas de caducidade do contrato de trabalho.

1.1 1.1 Efeitos da Caducidade

Para falar dos efeitos da caducidade importa dizer que a caducidade tem por efeito a extinção da relação anteriormente constituída.

Portanto, com a cessação do contrato de trabalho por caducidade, produzem-se determinados efeitos, na medida em que a relação laboral quando constituída, tem também o seu efeito jurídico.

Primeiro é o empregador que fica sem nenhuma obrigação com trabalhador na medida em que este deixa de fazer parte do seu quadro de pessoal, cessando todas as obrigações que o empregador tinha, à excepção das que se constituem com a extinção do contrato de trabalho, como é o caso do subsídio de férias nos casos em que estas existam por pagar. Portanto, com a verificação da caducidade do contrato do trabalho todas estas obrigações para com o trabalhador deixam de existir, isto é, extinguem-se. São exemplos das obrigações que o empregador deixa de prestar, o salário, a assistência médica, subsídio de transporte e outras regalias que eventualmente o empregador prestava.

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt, Não Itálico

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples, Sem marcas nem numeração

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Elaborado por: Stélio Tauzene

Para o caso do trabalhador acontece quase a mesma situação, em que este deixa de prestar o seu trabalho para com o empregador, torna-se a partir da data em que a caducidade se verifica, independente, isto é, um trabalhador sem nenhum vínculo com aquela entidade empregadora. Para o caso de ter havido no acto da celebração do contrato um pacto de exclusividade daquele trabalhador, basta verificar-se a caducidade do contrato para posterior cessação dessa obrigação.

Por outro lado, existem situações em que o trabalhador tenha celebrado com o empregador um pacto de não concorrência, pois no âmbito do dever de lealdade o trabalhador não pode negociar com outrem em concorrência com o empregador. Esta obrigação pode mesmo estender-se além da extinção do contrato de trabalho. Há casos em que o trabalhador adquiriu, na empresa conhecimentos técnicos especializados, ou ganhou uma vasta clientela, que após a ruptura do contrato se prontifica a colocar à disposição de uma empresa concorrente da primeira. Esta sofrerá assim prejuízos graves, relacionados com a posição que perante ele teve o trabalhador em causa

A lei do trabalho não estabelece qualquer restrição à conduta profissional do trabalhador após a cessação do contrato. Só por acordo com o trabalhador pode a entidade patronal prevenir em certa medida, os riscos apontados, pelo que ~~a~~ entendemos que nada impede que o trabalhador se vincule ao pacto de não concorrência, podendo, caso entenda, tratar-se de uma cláusula, impugnar judicialmente, sob pena de responder por perdas e danos caso se vincule em violação do pacto de não concorrência.

Com o pacto de não concorrência entende-se que, se pretende atender à necessidade de protecção de dois tipos de interesses do empregador: por um lado, o de evitar que um concorrente venha utilizar informações, conhecimentos ou recursos (como clientela) a que o trabalhador teve acesso pela especial posição que detinha na empresa de onde agora parte; por outro lado o de evitar o desperdício de meios investidos na qualificação profissional do trabalhador³¹.

³¹ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, ppag. 610 e s~~egs~~.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Na caducidade do contrato de trabalho pela sua própria natureza e contrariamente às outras formas de cessação do contrato, não há lugar a qualquer tipo indemnização.

Das diversas formas de caducidade que ocorrem estas não conferem qualquer tipo de indemnização, pois quando esta se verifica, ou já havia se ~~conveccionado~~convencionado pelas partes o tempo em que a relação iria perdurar, valendo para tal direitos e obrigações dentro daquele prazo de duração; ou porque a caducidade se verificou pela ocorrência de um facto alheio à vontade das partes não acarretando para estes quaisquer direitos ou obrigações; ou porque o trabalhador já não se encontra em condições físicas para continuar a prestar a sua actividade profissional a mesma entidade empregadora e nestes casos o trabalhador fica sujeito a uma pensão de reforma.

Com a cessação da relação de trabalho com fundamento na caducidade, ao trabalhador deverá ser paga a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio de férias. Portanto estes direitos devem ser prestados ao trabalhador na medida em que este já havia os ~~adquiridos~~adquiridos antes da cessação do contrato do trabalho³².

³² A entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de emprego onde conste o tempo durante a qual este teve ao seu serviço, fazendo referência aos níveis de capacidade profissional adquiridos bem como o cargo ou cargos que desempenhou

2. FORMAS DE CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1. Enunciação

No ~~art. 125º~~ n.º 1 do art. 125 da LT, indicam-se as causas da caducidade: a verificação do termo e pela realização do trabalho que lhe deu origem; a incapacidade superveniente total e definitiva da prestação do trabalho ou pela incapacidade do empregador a receber o trabalho, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador; a morte do empregador em nome individual; com a reforma do trabalhador; a morte do trabalhador.

A estes exemplos poderiam acrescentar-se a perda de carteira profissional a qual não está prevista na Lei do Trabalho, mas que, todavia, se pode enquadrar numa hipótese de

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Cabeçalho 2, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Elaborado por: Stélio Tauzene

impossibilidade superveniente e situações atípicas de cessação do contrato, como no caso do trabalhador que, por ter adquirido uma percentagem significativa das participações sociais da sociedade empregadora, se “<<torna dono”>> da empresa em que trabalha³³.

Incluem-se, assim, na mesma figura (caducidade) situações bem diversas e com regimes distintos³⁴.

A caducidade, correspondendo a uma forma ampla de cessação do contrato de trabalho, abrange as várias hipóteses que eventualmente poderiam ser integradas noutros modos de extinção do vínculo laboral, tal é o caso da incapacidade do trabalhador para execução da tarefa, dependendo das circunstâncias, tanto pode corresponder a uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de prestar o seu trabalho, como também a uma inadaptação do trabalhador, prevista ~~na~~ art.127 n.º 4 al. a) do n. 4 do art 127, da LT.

Formatada: Tipo de letra: Não Itálico

Nos termos ~~da~~ art.125 n.º 1 al. b) do n.º 1 art. 125.º; da LT, a proibição de exercício de uma actividade empresarial pode incluir-se na impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação de trabalho³⁵ ou no encerramento total e definitivo da empresa por motivos estruturais, tecnológicos e de mercado³⁶ conforme resultado ~~do art. 130 n.º 1~~ do art. 130, da LT.

Nesta sequência, refira-se ainda que, como se aludirá, nem sempre é fácil delimitar o âmbito de aplicação da caducidade e do despedimento colectivo, porque a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a empresa receber a prestação de

³³ PEDRO MARTINEZ, *Apontamentos Sobre a Cessação do Contrato de Trabalho*, - inserir n.º da página

³⁴ Por isso Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, p. 791, afirma que não faz sentido aludir à “caducidade” como figura geral, mas não sendo feita uma revisão terminológica, melhor será falar em “caducidades”, no plural.

³⁵ Art.125 n.º 1 al.b), do n.º 1 do art. 125.º da LT.

³⁶ Art. 130 n.º 1 do art. 130.º da LT.

Formatada: Português (Portugal)

Formatada: Português (Portugal)

Formatada: Português (Portugal)

Formatada: Português (Portugal)

Elaborado por: Stélio Tauzene

trabalho, muitas vezes, encontra-se na dependência de uma decisão empresarial que pode justificar um despedimento colectivo³⁷.

Em qualquer destas situações, não se pode concluir que a caducidade é a forma genérica e a inadaptação ou o despedimento colectivo os meios específicos de cessação do contrato de trabalho, e, em caso de conflito, preferem estes àquela.

Mas parece aceitável entender que se deve recorrer preferencialmente ao despedimento colectivo, à extinção de postos de trabalho ou à inadaptação porque conferem melhor protecção ao trabalhador do que a caducidade³⁸. Pois aqui atende-se ao princípio do favor laboratoris.

2.2. Verificação do termo

A primeira hipótese de caducidade corresponde à situação típica de extinção do negócio jurídico sempre que as prestações devam ser realizadas num determinado prazo, fixado por lei ou convenção das partes, em que o exemplo normalmente apontado é o do contrato ao qual foi apostado um termo resolutivo³⁹.

Contudo, no contrato de trabalho, atenta a limitação dà liberdade contratual, o termo resolutivo só pode ser apostado desde que respeitadas as condicionantes estabelecidas na lei.

³⁷ P. ex., tendo as instalações ficado destruídas num incêndio, para haver caducidade dos contratos de trabalho torna-se necessária uma decisão da empresa no sentido da inviabilidade da reconstrução, que também permitiria desencadear um processo de despedimento colectivo.

³⁸ Significa isto que não poderemos recorrer a estas formas de extinção do posto de trabalho, porque apenas conferem maior protecção ao trabalhador, que é a parte mais fraca na relação jurídico laboral.

³⁹ Portanto o termo resolutivo corresponde a condição a qual os efeitos do negócio jurídico foram estabelecidos.

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

No contrato de trabalho a termo certo, diversamente do regime comum, a caducidade não opera *ipso iure*, pois estabeleceu-se a regra da renovação automática⁴⁰, havendo, por isso, a necessidade de ser invocada por qualquer das partes mediante denúncia⁴¹⁻⁴². Portanto é sempre necessário um comportamento declarativo de um dos contraentes, que se traduz na comunicação de vontade de fazer cessar o contrato.

No contrato de trabalho a termo incerto, cabe ao empregador comunicar ao trabalhador a cessação do contrato, como resulta do art. 45.º da LT, pois se não houver comunicação do empregador, o contrato converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

É por esta razão que a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto encontra-se na dependência da condição de o trabalhador não permanecer ao serviço após a data em que se produziria o efeito extintivo, ou seja, é uma caducidade atípica, pois exige um pressuposto adicional para a produção dos efeitos⁴³. A sua falta determina a manutenção do trabalhador na empresa permitindo-se, neste caso, a conversão do contrato por tempo indeterminado⁴⁴.

A caducidade por verificação do termo, apesar de não ser distinguida ~~na~~ art. 125 n.º 1 al.

a) do n.º 1 do art. 125.º da LT, é diversa consoante se trate de contrato a termo certo ou

Formatada: Tipo de letra: Não Itálico

⁴⁰ art. 43 n.º 1 do art. 43.º da LT.

Formatada: Português (Portugal)

⁴¹ Conforme estabelece o art. 43 n.º 1 do art. 43; da LT, o contrato de trabalho renova-se no final do prazo para que foi estabelecido, pelo tempo que as partes tiverem estabelecido expressamente.

Denúncia é uma forma de extinção dos contratos, que opera-se pela comunicação de uma das partes à outra de que não deseja a manutenção do contrato. Em virtude do princípio da boa fé, a comunicação deve ser feita com uma razoável antecedência relativamente ao momento em que a parte pretende ver extinto o contrato. Em regra, a denúncia consubstancia-se, pois, numa manifestação unilateral e discricionária de vontade de uma das partes, produzindo-se os respectivos efeitos extintivos do contrato apenas para o futuro.

⁴² Por outro lado, no n.º2 do art.43.º estabelece que, a falta de declaração expressa a que refere o número anterior o contrato renova-se por igual período, o que podemos subentender que para que ocorra a caducidade, é necessário uma declaração expressa nesse sentido.

⁴³ Art.45 n.º2 última parte do n.º 2 do art. 45; da Lei do trabalho.

⁴⁴ n.º 2 art.45; LT.

incerto. Neste caso terá de haver por parte do ~~interprete~~~~intérprete~~ da lei o entendimento de que estamos perante duas situações distintas no sentido de poder extrair a diferença entre ambas.

Em suma, se o empregador pretende fazer cessar o contrato a termo certo, deverá enviar ao trabalhador uma declaração de vontade demonstrando a intenção de não renovar o negócio jurídico⁴⁵; No entanto, a lei não nos dá um prazo concreto para se comunicar ao trabalhador a intenção da não renovação⁴⁶.

Esta declaração ~~consustância~~~~consustancia~~ uma denúncia⁴⁷, pois obsta à renovação do contrato e, eventualmente, à sua conversão, pelo que a caducidade será uma consequência da denúncia.

Sendo o trabalhador que pretende pôr termo ao contrato é necessário igualmente manifestar a sua vontade, devendo contudo comunicar a entidade empregadora num

⁴⁵ ~~art. 124~~~~n.º 3~~ ~~art. 124.º~~; LT

⁴⁶ ao que em nosso entender deveria se estipular um prazo para tal, conforme se procede noutros ordenamento jurídicos na qual o nosso não se difere muito. Deveria estabelecer-se um prazo razoável de 30 dias antes da cessação do contrato, para que se possa dar tempo ao trabalhador para se preparar, bem como procurar outro emprego caso este queira.

Tanto o art. 124.º que trata da cessação da relação laboral como o próprio art. 43 que trata do contrato a prazo certo, ambos da Lei do Trabalho, não estabelecem o prazo dentro do qual a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a intenção da não renovação do contrato. É uma lacuna da nossa lei o que poderá deixar ao livre arbítrio do interprete a aplicação de um prazo razoável. No Código de Trabalho Português, vem estabelecido um prazo no qual a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a intenção de não renovação.

⁴⁷ A denúncia é a forma de extinção dos contratos de execução duradoura sem prazo, que opera pela comunicação de uma das partes à outra de que não deseja a manutenção do contrato. Em virtude do princípio da boa fé, a comunicação deve ser feita com uma rrazoável antecedência relativamente ao momento em que a parte pretend ever extinto o contrato.

Em regra, a denúncia consustância, pois, numa manifestação unilateral e discricionária de vontade de uma das partes, produzindo-se os respectivos efeitos extintivos do contrato apenas para o futuro.

Elaborado por: Stélio Tauzene

prazo de trinta dias, sob pena de conferir ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos (~~art. 129~~ n.º 2 do art. 129 da LT).

Neste caso também, a caducidade é uma consequência da denúncia.

Ainda quanto ao contrato de trabalho a termo certo, admitindo a validade de uma cláusula de não renovação⁴⁸, a caducidade operará com o decurso do prazo, não sendo necessário proceder-se a denúncia. Nesta hipótese a caducidade apresenta autonomia em relação à denúncia.

Nos termos ~~da~~ art. 43 n.º 2, última parte do n.º 2 do art. 43.º da LT, se o contrato não caducar este renova-se em princípio por igual período, podendo converter-se em contrato por tempo indeterminado se nos casos em que são excedidos os períodos da sua duração máxima ou o número de renovações previstas, este entendimento vem consagrado no art. 42.º da LT.

Conforme fizemos alusão acima⁴⁹, a lei não fala em indemnização nem qualquer compensação em caso de falta de comunicação ao trabalhador nos casos em que este permaneça ao serviço após a verificação dos pressupostos da extinção do contrato, ao que entendemos tratar-se de uma lacuna da lei.

A possibilidade de conversão, principalmente no que respeita ao contrato de trabalho a termo incerto, confere à caducidade uma certa atipicidade, pois, nesse caso, a relação laboral caduca, mas não se extingue, transforma-se.

De um modo geral e no entendimento da lei bem com da própria caracterização da caducidade, verificando-se esta figura, não há lugar a qualquer indemnização, pois a caducidade do contrato não determina a obrigação de pagar uma compensação.

⁴⁸ Solução discutida acima, mas consagrada ao contrário sensu ~~na~~ última parte do art. 43 n.º 2 do art. 43.º; ~~última parte~~, da LT.

⁴⁹ Na introdução do presente trabalho p. pag. 2.

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

2.3. Incapacidade superveniente

A incapacidade superveniente, que é a figura que ocorre depois da celebração do contrato do trabalho não constitui uma modalidade *stricto sensu* de caducidade, apesar de frequentemente ser incluída nesta⁵⁰.

Na incapacidade para o trabalho usa-se o termo caducidade num sentido impróprio, pois alude-se à caducidade como forma de extinção dos contratos em caso de incapacidade não imputável ao trabalhador de efectuar a sua prestação⁵¹. Trata-se, aqui, de uma incapacidade superveniente de prestar o trabalho, a qual o legislador decidiu integrar na caducidade.

A impossibilidade a que alude alínea b) do n.º1 primeira parte do art. 125.º, da LT, até pela qualificação constante do preceito, (impossibilidade superveniente, total e definitiva) tem de ser enquadrada nos parâmetros constantes do art. 790.º e ss. do CC, ou seja, a impossibilidade de cumprimento de uma prestação emergente do contrato de trabalho é entendida nos mesmo moldes dos contratos no geral⁵².

Portanto, para caracterizar este modo de cessação do contrato, alude-se a uma impossibilidade superveniente, total e definitiva.

Esta tríade de características (impossibilidade superveniente, total e definitiva) de impossibilidade é normalmente referida a propósito do previsto no art. 790.º e ss do CC, devendo ser entendida no direito laboral em moldes idênticos⁵³⁻⁵⁴.

⁵⁰ ROMANO MARTINEZ, *Cessação do Contrato.*, p.38.

⁵¹ TOMÁS TIMBANE, *Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho*, cidade, ano, p.86, Almedina, p. 86.

⁵² ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a cessação*, p.38., entende que a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva deve ser entendida segundo os termos gerais previsto no art. 790.º do c.c., portanto todos os casos em que a prestação de trabalho se torna impossível a sua realização por causa objectivas, podem dar lugar a caducidade do contrato de trabalho.

⁵³ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho...*, Inserir nº da pPágina....

Quanto à impossibilidade superveniente parcial, pela incapacidade do empregador a receber o trabalho⁵⁵ é entendida em termos gerais como sendo a impossibilidade subjectiva prevista no art. 791.^o do CC.

A impossibilidade superveniente opõe-se à inicial, que gera a invalidade do contrato; para a impossibilidade ser superveniente pressupõe que o contrato, aquando da sua celebração, podia ser cumprido e, posteriormente, surgiu um impedimento que obsta a realização de uma das prestações.

A impossibilidade total pressupõe que a prestação não pode, de todo, ser efectuada, não bastando uma *difficultas praestandi*⁵⁶ (impossibilidade relativa). Por isso, na hipótese de se verificar um agravamento ou uma excessiva onerosidade para o devedor efectuar a prestação, esta não se extingue, excepto se se puder recorrer ao regime da alteração das circunstâncias.

Por último, exige-se que a impossibilidade seja definitiva, pois sendo temporária implica tão-só que a execução do contrato se suspenda⁵⁷.

Impõe-se, neste aspecto particular de impossibilidade, o recurso aos conceitos civilísticos da teoria do risco e ao conceito do caso fortuito ou de força maior de modo a que se possa

⁵⁴ MENEZES CORDEIRO, *Direito das Obrigações*, pp.169 e ss.; ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, pp. 1001 e ss.

⁵⁵ [art.125 n.º1 al.b\)\) do n.º 1 do art.125.º](#) última parte

⁵⁶ Só a impossibilidade absoluta libera o devedor e não a mera *impossibilidade relativa* que se traduz na simples dificuldade ou onerosidade da prestação. Ao consagrar-se esta solução houve o manifesto propósito de impedir as incertezas e os riscos de arbítrio que podem resultar da orientação oposta, (ALMEIDA COSTA, *Direito da Obrigações*, cit., pp.1001 e 1002).

⁵⁷ Por isso se entende que a doença do trabalhador, ainda que prolongada, não determina a caducidade do contrato, porque a impossibilidade não é definitiva; contudo, como resulta do art. 792.^o, n.º 2, do CC, a impossibilidade só se pode qualificar como temporária se, atenta a finalidade da obrigação, se mantiver o interesse do credor.

Elaborado por: Stélio Tauzene

definir em que medida é exigível à entidade patronal a recuperação da empresa e quando se torna definitiva a impossibilidade de o empregador receber o trabalho.

No entanto, as eventuais situações caracterizadoras de força maior devem ser entendidas de modo hábil e objectivo, reportando-se apenas, a acontecimentos alheios às partes, ligados a produção de um fenómeno natural ou determinante da alteração da paz pública e ao conteúdo do contrato, configurando-se como causa objectiva e extracontratual.

Não poderá caracterizar-se como caso fortuito ou de força maior a impossibilidade económica de continuar o negócio com fundamento em falta de rentabilidade, dificuldades geradas pela conjuntura económica, necessidades de redução de pessoal, encerramento total ou parcial da empresa por iniciativa da entidade patronal.

Por outro lado, a Lei fez depender a caducidade da verificação cumulativa de vários requisitos: a impossibilidade deverá ser superveniente, isto é, não se verificava, não foi prevista nem era previsível na data da sua celebração do contrato⁵⁸.

O acontecimento externo determina, só por si, a caducidade do contrato. Mas existem alguns autores tal é o caso de Romano Martinez e Monteiro Fernandes⁵⁹, —que tem entendido ser necessária a notificação ou um comportamento declarativo idóneo que explicita e defina o âmbito e repercussões de cada uma das situações na relação do trabalho.

Estes acontecimentos porque têm carácter objectivo, externo e independente da vontade são suficientes para extinguirem o contrato, pelo que este comportamento da parte no sentido de produzir uma declaração tem natureza extintiva só por si.

⁵⁸ CARLOS ALBERTO LOURENÇO MORAIS ANTUNES/ AMADEU FRANCISCO RIBEIRO GUERRA, *Despedimentos e outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, completar porque é a primeira citação deste livro..., Livraria Almedina, Coimbra, 1984, cit., p. 41.

Formatada: Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Não Itálico

2.3.1. Incapacidade do trabalhador prestar trabalho

Formatada: Tipo de letra: Negrito

Formatada: Tipo de letra: Negrito

Dissemos que a lei não se refere claramente que a impossibilidade superveniente de prestação de trabalho por parte do trabalhador é uma forma de caducidade do contrato de trabalho, mas isso não nos pode impedir de debruçarmo-nos sobre ela, uma vez que tratando-se de caducidade do contrato de trabalho importante se torna fazer alusão a todos estes aspectos que achamos serem relevantes para o presente trabalho e que por ventura poderão contribuir em alguma medida para o entendimento destes aspectos.

Deste modo, se o trabalhador, depois de celebrar o contrato, deixa totalmente de poder realizar a tarefa para que foi contratado, há uma impossibilidade que gera a caducidade do negócio jurídico.

Relativamente ao trabalhador, como o negócio é celebrado *intuitu personae*⁵⁹, além da impossibilidade objectiva de realização da prestação⁶⁰, também a impossibilidade subjectiva – relativa à pessoa do trabalhador – conduz à extinção do vínculo⁶¹.

Assim sendo, o contrato de trabalho caduca se a actividade que o trabalhador desempenhava vem a ser proibida por Lei (impossibilidade objectiva). Imagine-se que se aprove uma lei que proíba o aluguer de aeronaves numa determinada zona e essa actividade é desenvolvida por uma dada empresa. Neste caso, há uma impossibilidade objectiva de prossecução da actividade, pelo que o contrato de trabalho se extingue⁶².

Por outro lado, fazendo uma análise da lei poderemos concluir que encontra-se especialmente direccionada para as situações de impossibilidade subjectiva do trabalhador que abrangem a incapacidade total e definitiva de prestar o trabalho e a morte do trabalhador.

⁵⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos Sobre a Cessação...*, Lisboa, 2004, cit., p. 40.

⁶⁰ art. 790.º do CC.

⁶¹ art. 791.º do CC.

⁶² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos Sobre a Cessação...*, Lisboa, 2004

Elaborado por: Stélio Tauzene

Quanto a morte do trabalhador convém fazer referência que a lei trata-a de uma forma distinta da incapacidade.

Como o contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae*, a morte ou incapacidade total e definitiva do trabalhador determina a extinção *ipso facto* da relação jurídica laboral⁶³.

As características da incapacidade superveniente não devem ser entendidas num sentido puramente naturalístico, pois há que atender ao conceito jurídico.

Deste modo, a incapacidade total pode decorrer da perda de interesse de uma prestação realizada de modo diverso⁶⁴, a incapacidade definitiva pode advir de uma incapacidade prolongada de o trabalhador prestar a sua actividade (trabalhador que se encontra doente durante vários anos), atento o interesse do credor⁶⁵ (empregador).

Mas atendendo a estas características da incapacidade, a inadaptação do trabalhador não viabiliza a cessação do contrato por caducidade, permitindo, antes, o recurso à resolução. Na realidade, o trabalhador inadaptado não estará incapacitado, definitiva e totalmente, de realizar a sua actividade, ainda que estes conceitos se relativizem⁶⁶.

Portanto, o contrato só não caducará se a incapacidade for imputável ao empregador, pois havendo culpa deste na incapacidade do trabalhador, aquele deverá responder nos termos gerais, nuns casos atribuindo outras tarefas ao trabalhador caso haja outro posto adequado, noutros indemnizando o trabalhador pelos prejuízos causados⁶⁷.

⁶³ Sobre esta questão, veja-se ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 285 e segs.

⁶⁴ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, 2004, cit. p.40.

⁶⁵ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, cit. p.40.

⁶⁶ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, cit., inserir nº da página...

⁶⁷ Cf. TOMÁS TIMBANE, *Rescisão Unilateral do Contrato do Trabalho...*, cit., p. 87.

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

2.3.2 Falta de carteira profissional

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Embora o critério seja jurídico, a incapacidade de o trabalhador prestar o seu trabalho abrange os impedimentos de ordem material (p.ex., a incapacidade para o trabalho) e de ordem legal⁶⁸.

Se para o exercício de uma determinada actividade passa a ser exigido um novo requisito, a impossibilidade de o preencher por parte de um trabalhador implica a caducidade do contrato.

Do mesmo modo, se o trabalhador perder a habilitação que lhe permite desempenhar uma actividade, o contrato extingue-se. Em qualquer caso é necessário que a incapacidade seja definitiva no sentido já enunciado⁶⁹.

Assim, se a lei passa a exigir determinada habilitação para o desempenho de uma actividade, em relação ao trabalhador que não possui tal habilitação e não quer ou não pode obtê-la, o contrato caduca. E se o trabalhador tem habilitação necessária e a perder definitivamente o contrato também caduca⁷⁰.

A atribuição da carteira profissional não tem sido prática no ordenamento jurídico Moçambicano, contudo existem algumas profissões como é da advocacia, medicina a

⁶⁸ Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, p.41.

⁶⁹ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, ~~inserir n.º da página.~~

⁷⁰ Segundo ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, ~~inserir n.º da página.~~ Este aspecto referenciado pelo autor não vem taxativamente enunciado na lei do trabalho, mas é um dos factores que geram a caducidade do contrato de trabalho, pois se o trabalhador que na altura da celebração do contrato, tinha determinada qualificação e mais tarde vem a perde-la, cria sem dúvida uma impossibilidade superveniente de prestação do trabalho

Elaborado por: Stélio Tauzene

engenharia⁷¹, onde para o exercício da profissão exige-se carteira profissional e quando o seu titular vem a perde-la⁷², pode dar origem a caducidade do contrato de trabalho, isto é, se o trabalhador perder habilitação que lhe permite desempenhar uma actividade, o contrato extingue-se. Para todos os casos é necessário que a impossibilidade seja definitiva no sentido já enunciado.

Nos outros ordenamentos jurídicos tal é o caso de Portugal, poderá determinar a caducidade do contrato de trabalho, quando for retirada a carteira profissional do trabalhador por uma decisão que já não admita recurso⁷³.

Consideramos que este aspecto deveria estar explicitamente prevista na nossa legislação laboral pois o exercício de uma profissão ~~exigi-se~~~~exige-se~~ que a mesma seja exercida segundo determinadas regras, e para o controlo destas ao trabalhador deveria ser atribuída uma carteira profissional por forma a que no caso deste ~~infringir-las~~~~infringi-las~~ seja lhe sancionado.

2.3.3. Incapacidade parcial e modificação do objecto negocial

Há casos em que o trabalhador não se encontra incapacitado para a realização de todo e qualquer trabalho, podendo ~~questionar-~~~~questionar-se~~, se em tal caso a impossibilidade é absoluta.

Por diversas vezes, como consequência de um acidente de trabalho, o trabalhador fica com uma incapacidade parcial, que lhe permite desempenhar determinadas tarefas, mas não aquelas para as quais foi contratado; se o maquinista perdeu um braço em

⁷¹ Art. 40.º al. g) do Estatuto da Ordem dos Engenheiros de Moçambique aprovado pela Lei n.º 16/2002, de 26 de Junho, segundo a qual todo que violar as disposições contidas no presente estatuto, incorre no risco de ser-lhe proibido o exercício da profissão.

⁷² P.ex., expulsão do advogado da ordem dos advogados, do médico da ordem dos médicos ou mesmo do engenheiro da ordem dos engenheiros.

⁷³ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessaçã...*, ~~inserir n.º da página~~.

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Elaborado por: Stélio Tauzene

consequência de um acidente, poderá ter ficado com uma incapacidade absoluta para a realização da sua actividade, sendo, contudo, a incapacidade para o trabalho relativa, pois ele pode efectuar outras tarefas⁷⁴ (p.ex. rececionista).

A jurisprudência Portuguesa tem interpretado a incapacidade absoluta para todo tipo de trabalho, pelo que se o trabalhador se encontra tão só incapacitado para desempenhar a sua actividade habitual, podendo prestar outras tarefas, o contrato não caduca⁷⁵.

Tomás Timbane não diverge quanto a esta opinião no sentido de que a incapacidade poderá ser parcial nos casos em que não existe na mesma entidade empregadora outro posto adequado à sua capacidade, e a incapacidade não seja imputável a entidade empregadora⁷⁶.

Por um lado, está claro que a diminuição do rendimento ou não obtenção de objectivos fixados não se enquadram na caducidade do contrato, podendo, quando muito, viabilizar o recurso à cessação do contrato por inadaptação⁷⁷.

Contudo, tendo em conta que a incapacidade prevista ~~na al. b) do n.º 1 do~~ art. 125.º ~~n.º 1~~ ~~al.b) da~~ LT, deve ser analisada à luz do regime geral, concretamente das regras de impossibilidade do Direito Civil, e que no âmbito laboral prevalece também um princípio de autonomia das partes na conformação do objecto do contrato de trabalho, dever-se-á entender o disposto na al.b) n.º 1 do art.125.º da LT, no que respeita a incapacidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho, no sentido de estar em causa a actividade para que este foi contratado ou que desempenha ao abrigo da designada categoria real.

⁷⁴ Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, ~~inserir n.º da página~~. É necessário ter em conta que o contrato só não caducará se existir na empresa uma outra tarefa adequada a sua capacidade.

⁷⁵ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho...*, ~~cit., inserir n.º da página~~.

⁷⁶ Cfr. TOMÁS TIMBANE, *Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa*, p. 86.

⁷⁷ ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp.868 e ss.

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Formatada: Tipo de letra: Não Itálico

Por outro lado, importa distinguir se as tarefas que o trabalhador, apesar de incapacitado, pode desempenhar se incluem ou não na sua categoria contratual.

Estando o trabalhador impedido de realizar parcialmente a sua actividade, continuará a prestar o que for possível⁷⁸ e, em tal caso, tendo em conta que a impossibilidade deverá ser absoluta⁷⁹ o empregador não pode resolver o contrato invocando perda de interesse⁸⁰.

Na eventualidade de a incapacidade do trabalhador abranger todas as actividades compreendidas na sua categoria, a subsistência da relação laboral pressuporia uma alteração do objecto do contrato⁸¹.

Nada obsta a um acordo no sentido de se proceder a uma requalificação do trabalhador incapacitado alterando-se o contrato de trabalho, de modo a permitir a subsistência da relação laboral.

Mas como a incapacidade absoluta se tem de reportar às actividades contratualmente devidas, se o trabalhador não se encontra em condições de as executar, o contrato caduca, pois não há um dever genérico de o empregador modificar o objecto negocial em função das limitações do trabalhador⁸².

⁷⁸ Art.793.º n.º 1 se a prestação se torna parcialmente impossível, o devedor exonera-se mediante a prestação do que for possível, devendo, neste caso, ser proporcionalmente reduzida a contraprestação a que a outra parte estiver vinculada.

⁷⁹ art.125.ºº n.º 1 al. b), da LT

⁸⁰ Contrariamente ao regime geral na relação de trabalho o empregador não pode resolver o contrato por caducidade pelo facto de não se satisfazer com a prestação a que o trabalhador parcialmente lhe prestar, art.793º n.º 2 do CC.

⁸¹ Cfr. Art.70 LT.

⁸² Poderemos daqui entender que não há, em regra, nada que imponha a recolocação nouro posto de trabalho. Podem haver algumas excepções, como em caso de acidentes de trabalho, onde estabeleceu-se o dever de ocupação dos trabalhadores sinistrados com incapacidades: ~~art. 71 n.º 1 al. a) do n.º 1 do art. 71;~~ da LT.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

2.3.4. Incapacidade do empregador receber o trabalho

O contrato de trabalho é sinalagmático e assenta numa relação obrigacional complexa, a caducidade advém, não só na eventualidade de o trabalhador não poder receber o trabalho⁸³, como também da eventualidade do empregador não poder a receber.

Quanto ao dever principal do empregador – pagamento da retribuição, pelo menos na parte em que é satisfeita em dinheiro, não há impossibilidade de cumprimento, pois a liquidação de obrigações pecuniárias não se inviabiliza.

Contudo, na organização dos deveres secundários e acessórios a cargo do empregador encontram-se prestações que se podem impossibilitar, impedindo a prossecução do contrato; em particular, se a entidade patronal não pode cumprir o dever de ocupação efectiva, porque a empresa encerrou definitivamente, há uma impossibilidade de cumprimento que gera a caducidade do contrato⁸⁴.

2.3.5. Encerramento da empresa

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 12 pt

Formatada: Cabeçalho 3, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Tal como o impedimento relativamente à pessoa do empregador, o encerramento total e definitivo da empresa determina igualmente a impossibilidade de se receber o trabalho e, portanto, a caducidade do contrato.

O encerramento tanto pode advir de causas legais ou naturais. Assim se o Governo extingue uma empresa e impede que o estabelecimento continue a laborar, os contratos de trabalho caducam.

⁸³ Art. 125.º n.º 1 al. b) da LT.

⁸⁴ Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, *Inserir nº Pagina...*

Elaborado por: Stélio Tauzene

Se o encerramento advém da ilicitude da actividade laboral ou na sequência de uma conduta ilícita ou imoral imputável ao empresário tem se entendido especialmente na doutrina que não há caducidade mas, antes, despedimento.

O fundamento deste entendimento resulta do facto de não se verificar o requisito da involuntariedade ou imprevisibilidade.

Há caducidade, igualmente, quando uma pessoa colectiva de utilidade pública administrativa ou outros organismos dependentes da tutela da administração (submetidos à sua orientação, coordenação, fiscalização ou inspecção) são encerrados por actividade desenvolvida não estar no âmbito desse organismo.

Portanto, havendo uma ordem por parte da administração no sentido do encerramento de um serviço essa ordem contém uma directriz vinculativa⁸⁵. Em consequência, os contratos caducam pela incapacidade do empregador a receber.

Por outro lado, se as instalações da empresa foram destruídas num incêndio ou em consequência de um sismo, o empregador fica impossibilitado de receber o trabalho por ser excessivamente oneroso ou por falta de recursos económicos resultantes do incêndio (reequipar a empresa de modo a que a laboração possa ser retomada); sendo a impossibilidade absoluta e definitiva, o contrato caduca. Torna-se relevante determinar que se deverá estar perante uma impossibilidade e não uma mera dificuldade de receber a prestação.

As situações de encerramento definitivo a que se tem vindo a fazer referência e que conduzem à caducidade do contrato nem sempre se distinguem facilmente de hipóteses que fundamentam o despedimento colectivo⁸⁶.

⁸⁵ CARLOS ANTUNES/ AMADEU GUERRA, *Despedimentos e outras Formas de Cessação...*, p.43; [Livraria Almedina-Coimbra](#).

⁸⁶ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 515 e sgs.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Assim, se o empregador considera que, por motivos conjunturais, deve encerrar uma secção da empresa, terá de recorrer ao despedimento colectivo (se abranger mais de dez Trabalhadores)⁸⁷, mas, se, em consequência de um incêndio que afectou a totalidade da empresa, considera não ser economicamente viável a reconstrução das instalações, haverá caducidade⁸⁸.

Em qualquer dos casos, o encerramento é determinado por decisão do empregador, mas isso não obsta a que, no segundo exemplo, exista uma hipótese de impossibilidade, sob pena de se considerar que as situações previstas nos arts.132.º e 133.º, da LT, não se integram na caducidade, pois dependem da decisão de querer continuar a actividade ou de transmitir o estabelecimento.

Da análise que se faz a nossa legislação podemos entender que o encerramento total e definitivo da empresa pressupõe a caducidade do contrato de trabalho e não o despedimento.

Podemos com base neste entendimento levantar algumas questões quanto a diferença entre o encerramento de uma empresa com base na caducidade e o encerramento da empresa com base no despedimento colectivo. Para tal teremos que interpretar o art.125º n.º1 al. b), da LT como estando a conduzir-nos pela via da caducidade o encerramento total e definitivo da empresa e recorrer-se ao despedimento colectivo (art.130.º e 132.º, da LT) no caso do encerramento parcial.

Agora para o caso de encerramento temporário, não previsto em nenhum dos preceitos citados, está excluída a caducidade, mas, dependendo das circunstâncias, pode justificar-se o despedimento colectivo.

Outra figura que se encontra no encerramento da empresa é a falência do empregador, na medida em que esta pressupõe o encerramento total e definitivo da empresa.

⁸⁷ art.132.º e 133.º, da LT.

⁸⁸ Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, eit., Inserir nº Pagina...

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Na Lei do Trabalho não se faz referência a falência ou insolvência do empregador como causas de caducidade do contrato de trabalho. Com efeito, muitas vezes, o encerramento definitivo do estabelecimento decorre da falência ou insolvência da entidade empregadora, ainda que, como se sabe, a falência e a insolvência não impliquem o encerramento definitivo do estabelecimento⁸⁹, designadamente naqueles casos em que a empresa continue a laborar⁹⁰.

O encerramento definitivo do estabelecimento estava previsto na antiga lei do trabalho como causa da caducidade do contrato de trabalho⁹¹.

Na actual Lei do Trabalho o legislador distanciou-se ainda mais no que concerne a falência ou insolvência como causas de caducidade do contrato de trabalho, ao não citar na lei qualquer disposição a esse respeito.

Fazendo uma interpretação extensiva a questão da incapacidade superveniente como causa da caducidade, poderemos considerar que o encerramento definitivo da empresa está aí incluído, na medida em que trata-se de algo que ocorre no momento posterior à celebração do contrato e traduz-se numa impossibilidade objectiva, pois não depende da ocorrência da vontade de nenhuma das partes, pois há um facto independente da vontade das partes que produz o efeito extintivo.

Este aspecto deveria ser bem clarificado na nossa legislação laboral na medida em que tem se assistido frequentes vezes ao encerramento definitivo de empresas sendo causados por falências ou insolvências criando vários problemas na medida em que o trabalhador poderá entender que recai sobre o empregador algum onus (compensação).

⁸⁹ O encerramento definitivo do estabelecimento estava previsto na antiga lei do trabalho o que no entender de Tomás Timbane, decorria da falência ou insolvência do empregador.

⁹⁰ Cfr. TOMÁS TIMBANE, *Rescisão Unilateral do Contrato...*, cit., p.89.:

⁹¹ art.63.º al.c), ALT.

Elaborado por: Stélio Tauzene

No ordenamento jurídico Português, a questão da insolvência do empregador está prevista na Código de Trabalho, portanto conjugando-se este diploma legal com o Código de Insolvência. Aqui é entendido que como consequência da insolvência do empregador, poderá o estabelecimento ser definitivamente encerrado.

No fundo, se a falência implica o encerramento do estabelecimento, com o encerramento surge uma impossibilidade objectiva de manutenção da relação laboral, concretamente uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber o trabalho⁹².

3. MORTE DO EMPREGADOR E EXTINÇÃO DA PESSOA COLECTIVA

Como resulta da al.c) n.º 1 do art.125.º da LT, o contrato de trabalho pode caducar com a morte do empregador em nome individual, excepto se os sucessores continuarem a sua actividade.

É importante fazer referência que a Lei do Trabalho apenas consagra como causa da caducidade a morte do empregador em nome individual, mas o contrato de trabalho pode também caducar pela extinção da pessoa colectiva empregadora.

Analisando o que vem previsto na lei, constata-se que a morte do empregador em nome individual, determina a caducidade do contrato de trabalho, salvo se os sucessores continuarem a actividade do falecido relacionada com a prestação de trabalho.

Deste modo, a morte do empresário não determina só por si, impossibilidade definitiva de oferecer o trabalho. Se por exemplo, os sucessores do de cujus mantiverem a exploração do estabelecimento pensamos que o contrato se mantém nos precisos termos para as quais foram concebidos.

⁹² Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, cit., [Inserir Pagina](#).

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Cabeçalho 2, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Espaçamento entre linhas: simples

Elaborado por: Stélio Tauzene

Se a transferência não afecta as relações de trabalho é evidente que a personalidade do dador do trabalho é irrelevante e que, portanto, a morte dele não extingue, necessariamente, as relações de trabalho⁹³.

Alguns autores defendem que a morte do dador do trabalho só extingue a relação nos casos em que se prove, pelos modos gerais admissíveis em direito, que o contrato foi celebrado *intuito personae*.

Assim sendo, é este o espírito do art.125.º n.º 1 al.c) da Lei do Trabalho, uma vez que a caducidade pressupõe a impossibilidade absoluta, definitiva e esta só se verifica quando a morte determina a incompatibilidade de continuação da relação do trabalho; as relações de trabalho pressupõe ~~onham,~~ por natureza, a pessoa de certo dador de trabalho; ou a empresa, objectivamente considerada, não represente um valor económico transmissível⁹⁴.

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Quanto à segunda hipótese de caducidade do contrato de trabalho “extinção da pessoa colectiva empregadora”, apesar de não estar explicitamente consagrado na lei, da letra da al.c) do n.º1 do art.125.º da Lei do Trabalho, poderemos fazer uma interpretação extensiva de modo a que não seja excluído das formas de caducidade do contrato de trabalho.

Convém referir que tanto a morte de empregador em nome individual como a extinção da entidade empregadora, no caso de se tratar de pessoa colectiva, em qualquer destes casos, a caducidade se relaciona com a extinção da empresa em consequência da morte ou extinção do empregador.

⁹³ Assim a morte do empregador não é por si causa de extinção do contrato de trabalho, este é o entendimento que se pode extrair da doutrina, ---Cfr. CARLOS ANTUNES/--- AMADEU GUERRA, *Despedimentos e outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, cit. p. 45.

⁹⁴ Portanto para que o contrato de trabalho se extinga pela morte do empregador é necessário que estejam reunidos estes requisitos acima referidos.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Se o empregador falecer e os seus sucessores continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou transmitirem o estabelecimento, o contrato de trabalho subsiste com uma modificação subjectiva: passa a haver um novo empregador, que será o sucessor do *de cuius* ou o transmissário do estabelecimento.

Na eventualidade da pessoa colectiva empregadora se extinguir, o contrato de trabalho só caduca se não tiver havido prévia transmissão do estabelecimento.

Para o caso da pessoa colectiva empregadora é importante fazer referência que a morte de um dos sócios não determina, na generalidade dos casos, a extinção da pessoa colectiva uma vez que as sociedades tem individualidade própria diferenciada da pessoa de cada um dos sócios⁹⁵.

4. REFORMA DO TRABALHADOR~~reforma do trabalhador~~

A reforma do trabalhador é um dos elementos da segurança social, e que podemos entender que a sua consagração como causa de caducidade, prende-se com opções legislativas ligadas a política do emprego prosseguida pelo Estado, com vista a desencadear também por essa via, a libertação de postos de trabalho para novos ingressos.

A reforma do trabalhador consagrado na al.d) n.º1 do art.125.º, da LT, corresponde a uma situação de caducidade com uma qualificação híbrida. Em princípio, a reforma por velhice ou invalidez poderia ser entendida como uma hipótese de impossibilidade superveniente de o trabalhador prestar o seu trabalho nos termos da al.b) do n.º1 do mesmo preceito.

⁹⁵ Transmissão de quotas veja-se o art.297, bem como o direito de transmissão art. 298.º veja-se ainda a personalidade das sociedades comerciais art.87.º; dissolução das sociedades art.229.º, ambos do Código Comercial.

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Cabeçalho 2, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

A reforma do trabalhador vem consagrada nos artigos. 256.º e segs., LT, sendo que o art.258.º remete-nos para aplicação da matéria a legislação sobre a segurança social, onde estão definidas as condições para atribuição da reforma.

A reforma por velhice não determina a automática caducidade do contrato de trabalho, na medida em que este carece de ser denunciado por qualquer dos contraentes, a partir do conhecimento por ambas partes da situação⁹⁶. Mesmo depois do conhecimento bilateral, a relação pode prosseguir, até que qualquer das partes decida pôr termo ao vínculo, não cessando, portanto, imediatamente.

Por último, estando o trabalhador na situação de reforma, a relação laboral não se extingue *ipso iure*, pois se este permanecer ao serviço o negócio jurídico se mantém.

Não há, pois, uma caducidade automática, sendo uma situação idêntica à prevista no art. 43.º n.º 2, LT.

Portanto, o trabalhador atinge a idade da reforma a partir dos 55 anos sendo mulher, e 60 anos, sendo homem ou quando tiver sido inscrito há pelo menos 30 anos antes de requerer a pensão e tenha completado 25 anos com entrada de contribuições⁹⁷, mas enquanto as partes desejarem a prossecução esta manter-se-á, uma vez que seria injustificável a limitação da prestação de trabalho, tendo em conta que estamos no âmbito do direito privado⁹⁸.

No caso em que se torna possível a continuação da relação de trabalho entendemos ser necessário a celebração de um contrato de avença, pois a caducidade é um fenómeno de extinção de um direito, a permanência em funções, ainda que verificado o facto determinante da caducidade, não anula nem evita a produção dos efeitos extintivos⁹⁹.

⁹⁶ ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a Cessação...*, cit., p.57, Lisboa, 2004.

⁹⁷ Art. 28.º n.º 2 al. a) e b) do Decreto n.º -53/2007 de 3 de Dezembro.

⁹⁸ Cfr. TOMÁS TIMBANE, *Rescisão Unilateral do Contrato...*, p. 87, Almedina.

⁹⁹ CARLOS ANTUNES/ AMADEU GUERRA, *Despedimentos e outras Formas de Cessação...*, cit., p.53

Elaborado por: Stélio Tauzene

Deste modo, depois de declarada a caducidade pelas partes, a relação de trabalho só pode ser retomado através da celebração de um novo contrato, é este entendimento que se poderá fazer na medida em que o novo regulamento de Segurança Social Obrigatório nada diz acerca actos posteriores a reforma.

O antigo regulamento dispunha que o trabalhador reformado ficava impedido de voltar a prestar a sua actividade profissional a mesma entidade patronal¹⁰⁰, o actual regime nada diz subentende-se que o trabalhador pode celebrar novo contrato com a mesma entidade empregadora, tanto mais que esta situação a muito se verifica com os funcionários do estado.

Acontece porém casos em que a entidade patronal não tenha tido conhecimento da data exacta da reforma e a prestação de trabalho se tenha prolongado para além dessa data.

Entendemos, nesta situação, que não existe novo contrato, as prestações de trabalho posterior e o pagamento das remunerações são apenas meras situações de facto que eram aceites pela incerteza (ou desconhecimento) da data da reforma. A entidade empregadora, inclusivamente, não pode deixar de dar trabalho e pagar os respectivos salários enquanto não tiver conhecimento da data da reforma¹⁰¹.

Foi discutida em tempos pela doutrina se a caducidade derivada da reforma poderia atingir qualquer contrato de trabalho do reformado. Esta discussão foi depois ultrapassada na medida em que, o entendimento de que a reforma determinava uma impossibilidade absoluta e definitiva para o exercício da profissão foi, há muito abandonada tanto pela doutrina como pela jurisprudência.

¹⁰⁰ Art. 7 n.º 8, [Decreto n.º 46/89, de 28 de Dezembro](#) (Antigo Regulamento de Aplicação da Lei de Segurança Social).

¹⁰¹ CARLOS ANTUNES/AMADEU GUERRA, *Despedimentos e outras Formas de Cessaço...*, cit. pp. 53 e ss.

Elaborado por: Stélio Tauzene

A reforma determina a caducidade do contrato de trabalho por força da lei assumindo o regime legal carácter imperativo, devendo o instituto de segurança social comunicar à entidade empregadora contribuinte a data a partir da qual a pensão de velhice tem início¹⁰².

É importante referir que a caducidade do contrato de trabalho pela reforma não determina o pagamento, pelo empregador, de qualquer compensação, sendo que esse encargo cabe a segurança social, a qual a partir da data da reforma passa a pagar uma pensão.

Por seu turno, a reforma por invalidez é atribuída a todo trabalhador que, na sequência de doença ou de acidente de origem não profissional, sofreu uma diminuição das suas capacidades físicas ou mentais, certificadas pela junta de saúde que o torne incapaz de ganhar mais do que um terço de remuneração que um trabalhador com a mesma formação pode auferir pelo seu trabalho¹⁰³. Tanto a reforma por velhice como a reforma por invalidez determinam a caducidade do contrato de trabalho¹⁰⁴.

Analisando em concreto a reforma do trabalhador tanto por velhice como a reforma por invalidez, chegamos a conclusão de que esta pressupõem uma situação atípica de caducidade na medida em que esta não é determinada de forma tão automática assim, senão vejamos a seguir.

Por um lado, a caducidade só se verifica após a concessão da pensão, devendo o INSS¹⁰⁵ comunicar ao contribuinte a data a partir da qual a prestação tem início.

É importante referir que é a partir desta data é que o contrato caduca, isto é, conforme Galvão Telles classifica, o contrato de trabalho extingue-se.

¹⁰² Veja-se art. 31º do Decreto n.º: 53/2007 de 3 de Dezembro, Regulamento da Segurança Social Obrigatória.

¹⁰³ Cfr. a Art.32, do Decreto n.º: 53/2007 de 3 de Dezembro, Regulamento da Segurança Social Obrigatória.

¹⁰⁴ Cfr. art.31 do Decreto n.º: 53/2007 de 3 de Dezembro, Regulamento da Segurança Social Obrigatória.

¹⁰⁵ [INSS Instituto Nacional de Segurança Social](#).

Autores como Lobo Xavier e Sérvulo Correia ao examinarem o problema, “#<<de jure condendo”>>, reconheceram que a tese da caducidade se tornaria benéfica para as empresas na medida em que possibilitava a renovação de pessoal, libertando-as de trabalhadores com escassa possibilidade de adaptação e cujo rendimento diminui.

Formatada: Tipo de letra: Itálico

5. MORTE DO TRABALHADOR~~Morte do Trabalhador~~

Formatada: Cabeçalho 2, Esquerda, Espaço Antes: 0 pt, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

A morte do trabalhador é também uma das situações de caducidade do contrato de trabalho nos termos do art. 125.º n.º1 al.d) da Lei do Trabalho.

Formatada: Tipo de letra: Itálico

O contrato de trabalho como tivemos oportunidade de fazer referência acima é celebrado *intuitu personae*, isto é, a prestação a que o trabalhador se obriga pelo contrato de trabalho tem, por natureza, carácter pessoal.

Nos casos de morte do trabalhador, tendo em conta o carácter pessoal do contrato de trabalho, tal situação extingue *ipso facto* a situação jurídico laboral.

Conforme as outras figuras de caducidade aqui analisadas, a morte do trabalhador pode levantar alguns equívocos por se confundir com a figura da impossibilidade superveniente na medida em que este se traduz-se numa situação posterior a celebração do contrato do trabalho e que vai condicionar à extinção do contrato. Ora, se se trata de uma circunstância superveniente a celebração do contrato porquê não enquadrá-la dentro da incapacidade superveniente de celebração do contrato do trabalho, que abarca todas as situações supervenientes da celebração do contrato e que a morte do trabalhador não foge a essa regra.

CAPÍTULO III

1. A CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO COMPARADO

O ordenamento jurídico **m**Moçambicano como não poderia deixar de ser, não se encontra isolado, isto é, procura extrair de outros ordenamentos jurídicos alguns conceitos. O nosso ordenamento jurídico tem na sua base o direito **p**Português, é de lá onde tira boa parte dos conceitos, deste modo podemos considerar que este se inspira particularmente neste ordenamento.

Analisando o direito de trabalho dos outros ordenamentos jurídicos semelhantes com o nosso, poderemos constatar que não existem grandes diferenças, desde as formas de contratação de pessoal, as suas modalidades, modos de alteração do objecto do contrato, até a extinção do contrato atendendo as suas diversas formas.

Comparando a caducidade do contrato de trabalho no ordenamento jurídico **m**Moçambicano com o ordenamento jurídico **P**português podemos chegar a conclusão de que não existem grandes diferenças na medida em que as formas de cessação do contrato de trabalho por caducidade são praticamente as mesmas.

O Código de Trabalho Português prevê no seu art. 387.º a caducidade do contrato. A doutrina portuguesa discute também questões relacionadas com o automatismo da

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Formatada: Cabeçalho 1

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Formatada: Cabeçalho 1, Esquerda, Espaço Antes: 0 pt, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, Não Itálico

caducidade, entende-se tal como no ordenamento jurídico **M**moçambicano que a caducidade do contrato de trabalho está destituída de rigor, pois 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 -negocial¹⁰⁶.

Este é o que se pode constatar ao percorrer as causas de caducidade indicadas no art. 387 do Código de Trabalho Português.

Portanto, se o contrato tem termo, já se sabe que (ao contrário do que a lei sugere) 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 contrato, **n.º 1 do** -art. 388. **º n.º 1, do** CTP.

Este aspecto foi também discutido em sede da caducidade do contrato de trabalho a termo certo na lei de trabalho **M**moçambicano, na medida em que é aqui considerado caducidade automática mas constatamos que a lei exige também uma declaração das partes, e mais, a falta de tal declaração faz com que o contrato renova-se por igual período, salvo se houver uma declaração expressa em contrário¹⁰⁷.

Se o termo for incerto, cabe ao empregador comunicar ao trabalhador a cessação do contrato, art.389 n.º1, CTP – isto é, que considera concluída a actividade, tarefa, obra ou projecto para que o contrato foi celebrado¹⁰⁸. Resulta da lei moçambicana que a não comunicação ao trabalhador da cessação do contrato e este continuar desenvolver a actividade o contrato, **é-e** transformado em contrato por tempo indeterminado¹⁰⁹.

O Código do Trabalho Português abarca dentro da impossibilidade superveniente a matéria relacionada com a morte do empregador e a morte do trabalhador, para além dos factores determinantes da impossibilidade, isto é, que seja uma impossibilidade

¹⁰⁶ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, -Inserir nº da Página...

¹⁰⁷ Art. 43 n.º 2, LT.

¹⁰⁸ Art.144.º, CTP

¹⁰⁹ Art. 45 LT.

definitiva, pois só nesta última hipótese, poderá produzir-se a cessação *ope legis* do contrato. Portanto a impossibilidade superveniente de prestação de trabalho tem de ser declarada definitiva, pois só esta é que será determinante para verificação da caducidade.

A Lei do Trabalho apresenta algumas diferenças no que tange a impossibilidade superveniente de prestação do trabalho em relação ao regime Português, pois na lei Moçambicana a morte do empregador e a morte do trabalhador são tratadas num capítulo próprio, isto é, fora da impossibilidade superveniente, diferentemente do que acontece no Código de Trabalho Português.

Conforme fizemos alusão ao tratar da matéria das modalidades de caducidade do contrato de trabalho, partilhamos a posição consagrada pelo Código Português na medida em que o nosso legislador deveria considerar a morte do empregador ou do trabalhador como sendo situações de impossibilidade superveniente de prestação de trabalho, não havendo necessidade de considerá-las separadamente.

Este só vem contribuir para uma certa confusão criada pois pode levar a que intérprete não consiga a primeira vista descrever os motivos que levam a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente. Em suma caducidade ocorre em ambos ordenamentos de modo atípico pois, tanto em Moçambique como em Portugal se integra aí um comportamento declarativo.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Formatada: Cabeçalho 1, Esquerda, Espaço Antes: 0 pt,
Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

CONCLUSÃO

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Ao longo deste trabalho tivemos oportunidades de analisar o regime da caducidade do contrato do trabalho em todos aspectos, e como se verificou este apresenta-se com algumas lacunas que poderão levar a ~~existência~~ ao levantamento de graves problemas.

Constatou-se que a caducidade do contrato de trabalho no ordenamento jurídico Moçambicano é atípico na medida em que não obedece aos critérios rígidos da caducidade no geral. Ora, para que qualquer relação caduque basta que se verifiquem os seus requisitos, isto é, não carecendo o beneficiário de comunicar ao titular do direito que pretende valer-se da caducidade. Notamos que este regime não está previsto no direito do trabalho.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Por outro lado, a lei não estabelece um prazo para que seja comunicada a cessação do contrato de trabalho por caducidade, o que dificulta em saber quando é que se deve comunicar que o contrato de trabalho cessou por este ou aquele motivo.

Verificamos também quanto às modalidades da caducidade que estas não se apresentam muito bem clarificadas. Assim, a caducidade por incapacidade superveniente tem suscitado grandes problemas na medida em que o legislador não enumera os casos de incapacidades supervenientes conforme as regras gerais de incapacidade superveniente de extinção de qualquer vínculo. Mas esta regra no domínio laboral tem suscitado diversos problemas na classificação de determinada situação como superveniente ou não.

Por outro lado, há casos em que a lei exclui das incapacidades supervenientes certas situações, tal é o caso da morte do trabalhador em que o legislador trata de uma forma específica como uma modalidade de caducidade, enquanto a doutrina classifica-a como uma incapacidade superveniente. Por seu turno a morte do empregador deveria também ser tratada no capítulo das incapacidades superveniente da prestação do trabalho. Estes dois aspectos deveriam estar previstos dentro das incapacidades supervenientes.

Por outro lado, existem algumas situações que atendendo ao direito comparado deveriam estar previstas na nossa lei do trabalho, conforme os outros ordenamentos jurídicos, como causa da caducidade.

Em suma a caducidade do contrato de trabalho deveria ser melhor tratado na Lei do Trabalho na medida em que este determina a extinção do vínculo contratual de uma forma especial, isto é, sem que haja vontade ou interesse de uma das partes para que tal produza os seus efeitos. Para tal é necessário que este regime seja tratado por forma a não levantar equívocos.

Elaborado por: Stélio Tauzene

Elaborado por: Stélio Tauzene

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Formatada: Cabeçalho 1, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

RECOMENDAÇÕES

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Depois de analisado com profundidade o presente tema “caducidade do contrato de trabalho” no direito do trabalho chegamos a conclusão de que o mesmo apresenta diversos problemas com relevância jurídica. Deste modo por forma a tentar contribuir para o saneamento destes problemas no direito laboral cumpre-me tecer aqui alguns comentários e recomendações em torno do mesmo.

Antes de mais, é preciso ter em conta que a lei do trabalho apesar de ter sofrido recentemente uma reforma com a aprovação da Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto, este apresenta ainda algumas lacunas que urge em serem sanadas.

Assim no decorrer do presente trabalho foram suscitados vários problemas que de certa maneira não poderiam passar despercebido.

Das diversas formas de caducidade previstas na lei do trabalho podemos constatar que existe uma falta de clareza e rigor por parte do legislador ao tratar de uma matéria tão subtil como a caducidade do contrato de trabalho.

Este capítulo por tratar de aspectos tão relevantes para qualquer vínculo laboral importante se torna que o mesmo seja muito bem clarificado de modo a que não induza o intérprete a uma situação de erro na sua aplicação.

É importante referir que matérias desta natureza por se tratar de questões muito sensíveis da vida profissional do trabalhador, a lei do trabalho deveria ser feita por forma a que a mesma esteja ao alcance de todos e não para uma determinada classe da sociedade.

O estado moçambicano é composto por uma homogeneidade de classes sociais o que de certa forma ao fazermos leis para aplicar aos membros da sociedade é importante que as mesmas estejam ao alcance destes, e é sempre importante que se respeite ao pluralismo jurídico que caracteriza o nosso país.

Um dos grandes problemas que caracteriza a caducidade do contrato de trabalho é de saber se a mesma é ou não é automática. Ora, a lei é muito omissa neste aspecto obrigando que muitas das vezes a que os ~~interpretés~~~~interpretes~~ da lei tenham que recorrer a doutrina por forma a suprir esta lacuna contida na lei.

Pois na lei do trabalho nada se alude quanto a automaticidade ou não da lei do trabalho exigindo-se sempre que seja um técnico de direito para que se ~~esclarece~~~~esclareça~~ numa situação concreta. Se a lei do trabalho vem regular um dos aspectos mais importantes da vida é importante que a mesma esteja ao alcance dos ~~cidadao~~~~cidadãos~~.

Esta situação da automaticidade do contrato de trabalho é importante que esteja bem clarificada de modo a que se entenda que esta não é automática conforme se subentende a primeira vista perante casos concretos.

É importante que se diga que não se extingue ~~automáticamente~~~~automaticamente~~ pela extinção do contrato de trabalho em caso de impossibilidade ~~supervenietes~~~~superveniente~~ de prestação do trabalho de uma das partes, conforme se pretende dar a entender na lei do trabalho. A lei deve esclarecer melhor este aspecto por forma a que se perceba qual é a posição do legislador.

Por outro lado, deve-se definir se constitui causa da caducidade a mera impossibilidade (relativa) ou de uma impossibilidade absoluta.

É necessário também que se defina que não estamos perante uma impossibilidade que gera o despedimento colectivo.

A lei fala de contrato de trabalho a termo certo e a termo incerto, ora estas duas figuras são uma das causas fundamentais da caducidade do contrato de trabalho, mas é importante referir que na al. a) n.º 1 do art. 125 n.º 1 al. a) da LT, deve estar muito bem claro que estamos a falar destas duas figuras, isto é termo certo e incerto, ~~e não somente de uma.~~

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Formatada: Tipo de letra: Itálico

Ao contrário do que o Art. 45 da LT, parece pretender conduzir é importante que se diga que dado momento em que se verifica o facto condicionante do contrato o mesmo não caduca automaticamente.

Estes aspectos todos fazem com que se entenda que a caducidade do contrato de trabalho é atípica, o que também deve-se esclarecer que estamos perante uma situação de atipicidade do contrato de trabalho.

Outro aspecto que deveria estar previsto na lei do trabalho, tem a ver com a figura do pacto de não concorrência, visto que com a evolução económica, social e política do país, exigindo-se uma maior conformação do quadro jurídico legal, deve-se criar condições para que figuras deste tipo constem da lei do trabalho bem como nas diversas legislações laborais.

A exigência de carteira profissional tem sido também uma das questões que se tornaram habitohábito em determinadas actividades profissionais, tal é o caso da advocacia, engenharia, medicina, ao que o nosso legislador deve fazer com que esta figura conste na actual lei do trabalho como sendo condição *sine qua non* para o exercício de qualquer actividade profissional.

Formatada: Tipo de letra: Itálico

BIBLIOGRAFIA Referências Bibliográficas

Doutrina:

- **Antunes**, Carlos Alberto Lourenço Morais/~~**Guerra**~~, Amadeu Francisco Ribeiro, *Despedimentos e outras formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1984.

- ~~**Ascensão**~~, José de Oliveira, *Teoria Geral do Direito Civil*, ~~Vol.???~~

- **Costa**, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12ª Edição, Amedina.

- **Fernandes**, Luís A. Carvalho, *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol.II, 3ª Edição, Revista Actualizada, Lisboa.

- **Martinez**, Pedro Romano.
 - *Direito do Trabalho*, Coimbra, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito, Lisboa, 2002.
 - *Apontamentos sobre a Cessação do Contrato de Trabalho à luz do Código do Trabalho*, Lisboa 2004.

- ~~**Marques**~~, José Dias, *Teoria Geral da Caducidade*, ~~???~~

- **Fernandes**, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 12ª Edição, Almedina

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Formatada: Cabeçalho 1, Esquerda, Espaçamento entre linhas: simples

Formatada: Tipo de letra: Times New Roman, 14 pt

Formatada: Com marcas + Nivel: 1 + Alinhado a: 0.63 cm + Tabulação após: 1.27 cm + Avanço: 1.27 cm

Formatada: Cor do tipo de letra: Vermelho

Formatada: Cor do tipo de letra: Vermelho

Elaborado por: Stélio Tauzene

- **Pinto**, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol. II, 3ª Edição Actualizada, Coimbra Editora, Limitada, 1994.
- **Timbane**, Tomás Luís, *Rescisão Unilateral do Contrato de Trabalho com Justa Causa*, Instituto da Cooperação Jurídica da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina.
- **Xavier**, Bernardo da Gama Lobo
 - *Curso do Direito do Trabalho*, Edição com aditamento de actualização, Verbo, 1993.
 - *Extinção do Contrato de Trabalho*, RDES, 1989.
- **Revista Jurídica**, Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, Vol. IV, 2004.

-

Legislação

Nacional:

- Constituição da República de Moçambique de 2004;
- Código Civil;
- Código Comercial;
- Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho);
- Lei n.º 8/98, de 20 de Julho (Antiga Lei do Trabalho);
- Lei n.º 4/2007 de 7 de Fevereiro (Lei da Segurança Social)
- Lei n.º 16/2002 de 26 de Junho (Aprova o Estatutos da Ordem dos Engenheiros de Moçambique)
- Decreto n.º 53/2007, de 3 de Dezembro (aprova o Regulamento da Segurança Social Obrigatória);

Formatada: Com marcas + Nivel: 1 + Alinhado a: 0.63 cm + Tabulação após: 1.27 cm + Avanço: 1.27 cm

Formatadas: Marcas e numeração

Elaborado por: Stélio Tauzene

- Decreto n.º 46/89 de 28 de Dezembro (Aprova o antigo Regulamento de Aplicação da Lei da Segurança Social).

Formatada: Com marcas + Nivel: 1 + Alinhado a: 0.63 cm + Tabulação após: 1.27 cm + Avanço: 1.27 cm

Formatadas: Marcas e numeração

Estrangeira:

- Código do Trabalho Português;
- Lei n.º 20/2000 de 1 de Fevereiro (Lei Geral do Trabalho de Angola);

Internet

- www.drthomas.med.br
- Pasta.ebah.com.br

Formatada: Cor do tipo de letra: Automática

Código de campo alterado