



A revogação da declaração de caducidade do contrato de trabalho a termo resolutivo

O contrato de trabalho a termo resolutivo tem como finalidade permitir a prestação de trabalho por um determinado período de tempo.

Decorrido esse período, o contrato de trabalho cessa.

O Código do Trabalho apenas permite a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, conforme previsto no artigo 140º nº1. Nestes termos, as partes podem acordar em sujeitar a cessação do contrato de trabalho a um acontecimento futuro e certo.

No que respeita à cessação do contrato de trabalho a termo, o artigo 343º a) do Código do Trabalho prevê expressamente que o contrato de trabalho caduca “*verificando-se o seu termo*”.

Contudo, a caducidade não opera automaticamente, uma vez que o empregador ou o trabalhador devem comunicar à outra parte a sua vontade de não renovar o contrato.

Assim o impõem os artigos 344º nº1 e 345º nº 1, ambos do Código do Trabalho.

Em relação ao contrato de trabalho a termo certo, dispõe o art. 344º nº1 que: “*O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar*”

O artigo 345º nº 1 estabelece, quanto aos contratos de trabalho a termo incerto, que: “*O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.*”



Deste modo, quer o trabalhador, quer o empregador podem manifestar a sua vontade de não renovar o contrato de trabalho a termo, fazendo cessar o contrato que entre ambos vigorou.

A declaração da entidade patronal ao trabalhador da vontade de não renovar o contrato de trabalho a termo, prevista no n.º 1 do art.º 344.º do Código do Trabalho, constitui uma declaração receptícia, sendo necessário que chegue ao poder do trabalhador ou ao seu conhecimento para se tornar eficaz.

E porque tal comunicação reveste a natureza de declaração recipianda ou receptícia, é necessário ter em conta que o Código Civil indica “*A declaração negocial que tem um destinatário torna-se eficaz logo que chega ao seu poder ou é dele conhecida (...) sendo eficaz a declaração que só por culpa do destinatário não foi por ele oportunamente recebida.*”.

Assim, quando o empregador comunica ao trabalhador a sua vontade de não renovar o contrato de trabalho, o efeito extintivo do contrato só se verifica depois dessa declaração ser recebida pelo trabalhador ou de ser dele conhecida, sendo irrevogável desde esse momento, salvo declaração em contrário (artigo 230.º, n.º 1, do Código Civil).

O declaratório fica vinculado logo que conheça o conteúdo da declaração, ainda que o texto ou o documento não lhe tenha sido entregue, mas ficará, igualmente, vinculado, nos termos da teoria da recepção, logo que a declaração chegue ao seu poder, à sua esfera pessoal, ainda que não tome conhecimento dela.

Na verdade, o legislador colocou no mesmo plano de eficácia o conhecimento pelo destinatário e a chegada ao seu poder, e assim fez equivaler a conhecimento da declaração a simples recepção da carta em que a mesma é escrita, independentemente, portanto, da abertura do sobrescrito e da leitura do seu texto.

Em termos de ónus de prova, isto significa, por um lado, que, provado o conhecimento, não é necessário provar a recepção e, por outro lado, que não se exige do declaratório a prova do conhecimento por parte do destinatário. Basta que a declaração seja colocada ao



alcance do destinatário, que este seja posto em condições de, só com a sua actividade, conhecer o seu conteúdo. Se porventura o não conhecer, isso nada afecta a perfeição ou eficácia da declaração, pois que, neste caso, o conhecimento presume-se juris e de jure.

O que importa, portanto, é que a declaração seja colocada ao alcance do destinatário, que este seja posto em condições de, só com a sua actividade, conhecer o seu conteúdo, mas, se porventura o não conhecer, isso em nada afecta a perfeição ou eficácia da declaração.

Esta solução destina-se principalmente a evitar fraudes e evasivas por parte do declaratório e a evitar que ele venha alegar falsamente, sem que o declarante tenha possibilidade de refutar a alegação, que não tomou conhecimento da declaração, apesar de esta haver sido posta ao seu alcance.

Coloca-se, então, a **questão de saber se o empregador, após comunicar ao trabalhador a sua vontade de não renovar o contrato de trabalho e antes de se verificar o termo, pode revogar essa declaração, impedindo que o contrato de trabalho cesse.**

A jurisprudência e a doutrina têm entendido que, em virtude da declaração de caducidade ser uma declaração receptícia, depois da mesma ser recebida pelo destinatário ou ser dele conhecida, ela torna-se irrevogável (art. 230º nº 1 do Código Civil).

Não pode, assim, a entidade patronal revogar, posteriormente, tal declaração, sem o consentimento do trabalhador. Se o trabalhador der o seu acordo, o empregador pode, então, revogar a sua declaração.

O empregador ao comunicar a não renovação do contrato de trabalho e ao respeitar o prazo de aviso prévio previsto no art. 344º nº 1 do Código do Trabalho, permite que o trabalhador possa procurar outro emprego e, até, aceitar uma proposta de trabalho. É esta a função social do aviso prévio.



Admitir que o empregador possa revogar a declaração de caducidade sem o acordo do trabalhador, significaria violar a finalidade do aviso prévio, bem como o princípio da boa fé.

Todavia, haverá sempre que colocar a seguinte hipótese:

Se o empregador revogar a sua declaração de caducidade do contrato de trabalho a termo e propuser ao trabalhador a manutenção do contrato de trabalho e este não aceitar, poderá o trabalhador ter direito ao subsídio de desemprego? Ou poderá o mesmo ser recusado com fundamento no facto de ter sido o trabalhador que pôs termo ao contrato de trabalho, colocando-se, assim, numa situação de desemprego voluntário?

Em nossa opinião, consideramos que a concessão do subsídio de desemprego não poderá ser recusada com base nesse argumento, uma vez que foi o empregador que, ao comunicar a intenção de não renovação, fez operar a caducidade do contrato de trabalho a termo.

Em conclusão, entendemos que, desde que o trabalhador aceite, é de admitir que o empregador possa revogar a declaração de caducidade do contrato a termo e “reintegrar” o trabalhador.

Dra. Carolina Santos Rolo