

RIDT

ANO I / 2021 / N° 1

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Morada IDT / Sede

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



UMA FIGURA COM MÁSCARA: A CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

A FIGURE WITH A MASK: THE EXPIRY OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

António Monteiro Fernandes*

Sumário: 1. Caducidade de direitos e caducidade de contratos. - 2. A concepção primitiva. - 3. A caducidade na LCT. - 4. A reforma como “causa” de caducidade. - 5. A caducidade no Código. - 6. O “automatismo” da caducidade. - 7. O papel da vontade. - 8. A posição do TJUE. - 9. A “caducidade” do contrato a termo. - 10. A impossibilidade definitiva. - 11. As margens de decisão. - 12. A incapacidade sem acidente ou doença profissional. - 13. O caso da reforma por velhice. - 14. Um critério diferente. - 15. O caso dos idosos renitentes. - 16. A lógica do acórdão. - 17. Crítica. - 18. Posição adoptada. - 19. Caducidade e despedimento. - 20. Justa causa e segurança do emprego. - 21. Justa causa e segurança do emprego (cont.). - 22. Aplicações. - 23. Notas conclusivas.

Resumo:

Neste artigo, é revisitado o elenco das causas de caducidade do contrato de trabalho estabelecido no Código do Trabalho português, evidenciando-se o facto de que, em várias situações, não se trata de um mecanismo automático de dissolução do vínculo entre trabalhador e empregador, e também que, por detrás dessa figura jurídica, se encontram várias justificações atípicas de despedimento individual, reconhecidas como tais pela lei. Desta constatação, resulta a provável necessidade de uma profunda revisão do conceito de “justa causa” usado, até agora, na interpretação da Constituição e consagrado no sistema de normas regulador dos despedimentos -- uma revisão assente na própria lógica do legislador e no imperativo de transparência que a inteligibilidade da lei requer.

* Universidade Nova de Lisboa, Universidade Lusófona de Lisboa. Com a colaboração de Pedro Monteiro Fernandes.

Abstract:

In this article, the list of causes for the expiry of the employment contract established in the Portuguese Labor Code is revisited, highlighting the fact that, in several situations, this is not an automatic mechanism for dissolving the bond between worker and employer, and also that, behind this legal figure, there are several atypical justifications for individual dismissal, recognized as such by the law. From this observation, the probable need arises for a profound revision of the concept of "just cause" used, until now, in the interpretation of the Constitution and enshrined in the system of rules governing dismissals - a revision based on the legislator's own logic and on the imperative of transparency that the intelligibility of the law requires.

1. Caducidade de direitos e caducidade de contratos.

O art. 298º/2 do Código Civil joga com a noção de “caducidade” nos seguintes termos: “Quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição”. Trata-se, como é óbvio, de uma causa de extinção de direitos resultante do seu não exercício dentro de certo prazo¹. Não é, evidentemente, essa a acepção utilizada pelo legislador no art. 343º do Código do Trabalho, ao referir-se à “caducidade do contrato de trabalho” - nem no próprio Código Civil, quando prevê e regula a caducidade da locação (art. 1051º) ou do mandato (art. 1154º), entre outros. Neste outro sentido, a caducidade surge como uma modalidade de cessação de contratos cujos efeitos se prolongam no tempo², sendo sua característica básica a actuação em consequência imediata de certos factos

¹ Precisamente nesses termos, cfr. CARVALHO FERNANDES, *Teoria Geral do Direito Civil*, II, 5ª ed., Lisboa, 2010, p. 705, n. 51; MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil*, V, Coimbra, 2011, p. 207.

² Cfr. MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, Coimbra, 2019, p. 874.

reputados pela lei como objectivamente incompatíveis com a subsistência das relações contratuais. O que está em causa é a destruição para futuro de um laço contratual, de um compromisso - não, necessariamente, a extinção de direitos nele fundados, cuja exigibilidade se mantém. Supomos, assim, que se está perante dois usos distintos de uma mesma designação.

A caducidade como modalidade típica ou nominada de cessação do contrato de trabalho é, entre nós, uma “invenção” da lei do contrato de trabalho (LCT), contida no DL 49408, de 24 de novembro de 1969. Neste último contexto, assim como no da legislação subsequente sobre a cessação do contrato de trabalho, a caducidade sempre foi correntemente definida - sem desconhecimento de hipóteses particulares com diferentes características - como consequência de certas situações de facto, não determinadas pela vontade de qualquer das partes ou independentes dessa vontade, operando, pois, em regra, *automaticamente*³. No fundo, trata-se de caracterizar uma via de extinção da relação de trabalho que não seja imputável a algum dos contraentes - de outra forma estar-se-ia nos

³ Cfr., por exemplo, P. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Coimbra, 2017, p. 935: “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 extintivo. Por via de regra, a caducidade determina automaticamente a extinção do vínculo”; BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed., Lisboa, 2020, p. 721: “A *caducidade* constitui, em geral, um modo de cessação das relações contratuais em que o *contrato cai por si*, por força da lei, em consequência de um mero facto jurídico, sem necessidade de qualquer declaração de vontade tendente a esse resultado”. Mas, logo adiante: “(...) a lei exige muitas vezes no contrato de trabalho que o facto jurídico seja acompanhado de declarações ou actuações de vontade (...)”. Por nossa parte, não nos temos também afastado, no essencial, dessa visão da caducidade do contrato de trabalho: cfr. o nosso *Direito do Trabalho*, 19ª ed., Coimbra, 2019, pp. 655-656. Em sentido diferente, M. ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 4ª ed., Coimbra, 2012, p. 784.

domínios do despedimento e da resolução ou denúncia pelo trabalhador, mecanismos dotados de regimes próprios assentes no reconhecimento de graus diferentes de liberdade contratual negativa. Em certos casos, a não-imputação da cessação do vínculo permite legitimar a omissão de quaisquer consequências económicas, nomeadamente do direito a compensação ou indemnização por parte do trabalhador atingido.

2. A concepção primitiva.

No primeiro diploma em que o legislador português se debruçou especificamente sobre um tipo negocial denominado “contrato de trabalho” - a lei nº 1952, de 10 de março de 1937 -, a caducidade era uma figura desconhecida, ou, pelo menos, não isolada em termos dogmáticos, enquanto forma autónoma de extinção do vínculo. Assinale-se, por ser significativo, o facto de essa lei configurar como “justa causa para a rescisão ou denúncia do contrato por qualquer das partes” a ocorrência de “moléstia contagiosa ou doença prolongada do empregado que o impeça de continuar prestando o serviço ajustado” (art. 11º, § único).

Por outras palavras, a impossibilidade da prestação de trabalho era encarada como motivo legítimo para um ou outro dos contraentes *decidir* pôr termo ao contrato. Deixando de lado o critério da justa causa aí adoptado - um critério muito mais amplo do que o da lei actual, e que, de resto, sempre seria discutível sob o ponto de vista ético-jurídico -, a solução era, a nosso ver, na perspectiva funcional, bem mais consistente do que a da lei actual. Solução, decerto,

inspirada na consideração das características muito próprias que a impossibilidade da prestação de trabalho (actividade contratada) assume. A “verificação” dessa impossibilidade pode resultar de apreciações diversas, fundadas sobre tonalidades variáveis que o interesse contratual de ambas as partes, mas muito especialmente do empregador, é susceptível de assumir sobre a realidade de uma doença ou de uma situação de incapacidade de um trabalhador e do correspondente condicionamento da sua actividade laboral.

A impossibilidade da prestação da actividade contratada era, pois, assumida como motivo legítimo de *despedimento* -- assim como justificação da rescisão do contrato pelo trabalhador. De modo semelhante, a “cessação da actividade económica da entidade patronal”, ou seja, em termos mais actuais, o encerramento definitivo da empresa ou estabelecimento, era uma situação regulada na perspectiva da *decisão* subjacente, obrigando à observância de um pré-aviso ou, em alternativa, ao pagamento de uma indemnização (art. 19º). O encerramento determinaria, como é óbvio, a cessação automática dos contratos, com fundamento na queda do suporte assegurado pela organização económica, mas essa cessação era encarada como a execução de uma decisão do empregador, juridicamente condicionada. Enfim, o regime dos contratos a termo aparecia, no diploma, marcado pela concepção do “termo estabilizador”, isto é, do termo como garantia da duração do contrato (que, nos termos do art. 13º, não podia ser denunciado precocemente sem justa causa), mostrando-se, aparentemente, compatível com a subsistência do vínculo após a verificação do termo.

3. A caducidade na LCT

Com a LCT, a caducidade surgiu no elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho (art. 98º, al. b)). Quanto às causas específicas de caducidade apontadas pela lei, abria-se um leque bastante estreito: previam-se a verificação do termo certo ou incerto e a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (art. 100º). Acrescia a essa lista a situação, contemplada no art. 113º, de encerramento definitivo do estabelecimento, decidido pelo empregador ou imposto pelas autoridades. Só nesta hipótese haveria consequências económicas da caducidade: os trabalhadores teriam direito a ser indemnizados como se se tratasse de despedimentos sem justa causa nem aviso prévio. Mas haveria ainda que atentar na possibilidade de redução dessas indemnizações, por “manifesta falta de recursos” da entidade empregadora (art. 111º) ...

Por outro lado, o regime do contrato a prazo estabelecido no art. 10º da mesma LCT admitia expressamente a possibilidade de conversão do vínculo em contrato de duração indeterminada, pelo simples facto de o trabalhador continuar a realizar a sua prestação (naturalmente, com a aceitação do empregador) para além da verificação do termo certo ou incerto inicialmente estipulado. Ou seja: implicitamente, assentava-se em que a dissolução da relação contratual não seria consequência *automática* do esgotamento do prazo ou da verificação do termo incerto, dependendo o destino do vínculo de *decisões*, de uma ou ambas as partes, no sentido de o fazer terminar ou de, pelo contrário, o manter em vigor.

De qualquer maneira, o quadro normativo da LCT, a este respeito, afastava o direito do trabalhador a qualquer indemnização ou compensação, tanto no caso de caducidade no termo⁴ como no de impossibilidade da prestação de trabalho. A concepção subjacente a esse regime era clara: a caducidade, pelo seu “automatismo”, pela sua “inevitabilidade”, excluía a imputação subjectiva a uma das partes.

4. A reforma como “causa” de caducidade

Vinte anos depois, o legislador “descobriu” uma nova causa de caducidade do contrato de trabalho: o DL 64-A/89, de 27 de fevereiro, introduziu no sistema, com esse estatuto, a “reforma do trabalhador por velhice ou invalidez”. O regime estabelecido a este respeito pelo diploma - que, de resto, se manteve praticamente inalterado até hoje - consagrou uma modalidade peculiar a que poderíamos aplicar a designação de caducidade *à la longue*... Verificada a passagem do trabalhador à reforma, abre-se um período de trinta dias em que a cessação do contrato *pode ser declarada* com esse fundamento; se o não for, o vínculo não se dissolve, converte-se *ope legis* em contrato a termo de seis meses. Este regime afasta de todo qualquer aparência de automatismo: com a reforma, surge para qualquer das partes um fundamento para pôr fim ao contrato, se nesse sentido apontar o seu interesse - e nada mais⁵.

⁴ Apenas no caso de extinção antecipada do contrato a prazo, por decisão unilateral de um dos contraentes, se previa uma consequência económica: o pagamento dos salários vincendos até ao termo estipulado (art. 110º).

⁵ Curiosamente, o preâmbulo do diploma referia-se à matéria exclusivamente nestes termos: “Destaca-se também a clarificação da situação dos trabalhadores

5. A caducidade no Código

O regime jurídico da caducidade do contrato de trabalho, contido nos arts. 343º a 348º do Código do Trabalho, é uma combinação de cromossomas oriundos dessas concepções da caducidade. Ele desenvolveu-se também a partir do modelo de um mecanismo extintivo que exclui ou impede a imputação do seu desencadeamento a um dos contraentes, secundarizando ou mesmo ignorando o papel desempenhado (forçosamente ou não) pela vontade de um ou de ambos no desencadeamento do efeito extintivo nessa modalidade da cessação do contrato.

Tal construção assenta, por um lado, numa valoração positiva do ordenamento acerca da admissibilidade da cessação do contrato de trabalho em certas situações de facto, e, por outro lado, na dificuldade do encaixe de tais situações no quadro das motivações legalmente (e constitucionalmente) aceites para a resolução do contrato por decisão unilateral de um dos contraentes. A solução encontrada foi a de ficcionar o automatismo, “objectivando” o mecanismo pelo qual a relação contratual é dissolvida.

6. O “automatismo” da caducidade

No entanto, esse fundamental desígnio político-jurídico - garantir a insusceptibilidade de imputação da cessação do contrato a qualquer das partes - depara com dificuldades de articulação com

que, após a reforma por velhice ou depois de atingidos os 70 anos, continuam, por acordo, a prestar serviço na mesma entidade empregadora”.

situações em que se torna demasiado patente o papel decisivo da vontade de alguma das partes na produção do resultado extintivo. Ora isso ocorre em quase todas as situações enquadráveis no elenco do art. 343º do Código do Trabalho.

Com efeito, se forem deixados de lado, pela sua peculiaridade, os casos de morte do trabalhador e de morte do empregador individual sem sucessores, e ainda - conceda-se - o de incapacidade do trabalhador para todo e qualquer trabalho, fundamento do direito a pensão por invalidez, todas as restantes hipóteses contempladas no art. 343º envolvem, de diferentes maneiras e com diversos graus de influência, *manifestações de interesse e de vontade* sem as quais a cessação do contrato não se produziria. Voltaremos a este ponto mais adiante.

A diferença entre essas situações e as de despedimento individual não é muito marcante. Em qualquer das modalidades legalmente admitidas, exige-se que a declaração negocial extintiva do empregador se articule com uma (comprovável) situação de facto, dotada de um potencial extintivo.

A salvaguarda da ideia de “automatismo” da caducidade - uma ideia que quer arrastar consigo a de inevitabilidade - tem sido apoiada na consideração de que as manifestações de vontade integradoras de várias hipóteses legais tidas por causas de caducidade não assumem o carácter de declarações negociais, mas de meras “declarações de ciência” quanto à inviabilidade ou inutilidade superveniente da relação de trabalho, ou destinadas a “exteriorizar o apuramento da situação conducente à caducidade”,

visando, assim, apenas “atestar ou comprovar uma situação de facto”⁶.

É inegável que essas declarações ou manifestações constituem peças da estrutura das hipóteses legais a que se liga, “causalmente”, a caducidade do contrato de trabalho. Neste sentido, dir-se-á, a vontade de uma ou ambas as partes apresenta-se como condição da concretização de um juízo do legislador, no sentido de que o vínculo deve poder cessar por inviabilidade ou inutilidade. Não se trataria aí, pois, de verdadeiras declarações negociais, susceptíveis de, sem mais, produzirem o efeito extintivo, mas de “actos-condição” da produção desse efeito pelos factos previstos na lei como *causas* de caducidade.

7. O papel da vontade

No entanto, melhor vistas as coisas, esse elemento volitivo parece merecer, pelo menos em algumas das hipóteses típicas configuradas pela lei, um “estatuto” mais elevado do que o de mera condição da realização dos pressupostos de uma cessação contratual *ope legis*. Na verdade, essa função é incompatível com a possibilidade de as referidas manifestações ou declarações resultarem de escolhas livres, de opções ditadas pelo interesse ou, simplesmente, pela preferência do declarante. Uma coisa é a manifestação de uma constatação de facto - facto que poderia ser ignorado, sem tal evidenciação, pela contraparte, nomeadamente o

⁶ É a formulação clássica de BERNARDO XAVIER, *A extinção do contrato de trabalho*, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXXI, 1989, n.ºs 3-4, pág. 415, a que também sempre aderimos.

trabalhador --, outra é a manifestação de uma opção, de uma decisão do declarante, de entre várias possibilidades admitidas pela situação concreta.

A consciência dessa característica, por parte do legislador, insinuou-se no regime da caducidade, como é sabido, através da atribuição, aos trabalhadores atingidos em certas situações de caducidade, de compensações económicas idênticas às devidas nos casos de despedimento por causa objectiva. Mas nem todas as causas de caducidade têm essa consequência.

8. A posição do TJUE

A jurisprudência do Tribunal de Justiça europeu posicionou-se, a este respeito, de modo bastante radical. Chamado a pronunciar-se sobre a conformidade do ordenamento português com a Directiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, o Tribunal assumiu posição claramente negativa, desde logo, a propósito da definição de despedimento colectivo. A nebulosidade que envolve várias situações consideradas pela nossa lei como causas de caducidade - em especial, as que se relacionam com vicissitudes da empresa ou estabelecimento -- , sob o ponto de vista da sua voluntariedade ou não, foi superada, em acórdão de 2004, pela afirmação arrojada de que, na mencionada Directiva, a referência ao despedimento colectivo “deve ser interpretada como incluindo qualquer cessação do contrato de trabalho não desejada pelo trabalhador e, portanto, sem o seu consentimento”. E acrescentou-se, para total precisão:

“Não é necessário que os motivos subjacentes reflitam a vontade do empregador” .

Como se disse, a circunstância de (pelo menos) algumas das situações compreendidas na lista de causas de caducidade do contrato de trabalho incluírem, na sua estruturação, elementos volitivos mais ou menos notórios e decisivos, terá, decerto, influenciado esse rasgo aventuroso do Tribunal do Luxemburgo. De qualquer modo, na apreciação de casos posteriores, essa linha jurisprudencial foi-se refinando com a exclusão de situações como a de encerramento da empresa por morte do empregador individual sem sucessores, e outras em que careceria de sentido ficcionar uma vontade patronal no sentido da cessação de contratos de trabalho.

9. A “caducidade” do contrato a termo

Seja, antes do mais, a cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo, que, como estabelece o art. 344º/1 do CT, só se extingue no momento da verificação do termo “desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar” (sublinhado nosso). O contrato não termina simplesmente quando se esgota a duração convencionada: é necessário que uma das partes *declare não querer* que ele se mantenha a vigorar. Esta declaração é a exteriorização de uma vontade extintiva - não traduz uma simples “informação” ou “declaração de ciência” sobre algo que a outra parte desconhece, e que envolva uma causa objectiva de cessação do contrato por força da lei. Alguma razão têm os

trabalhadores afectados por este regime para se considerarem “despedidos”. A cessação do vínculo resulta da conjugação de uma estipulação inicial - a cláusula de termo resolutivo - e uma declaração de vontade de uma das partes, *que é a causa imediata dessa cessação*. A causa de caducidade é a combinação de dois factos, sendo um deles ... uma declaração de vontade.

Vale a pena recordar que o actual mecanismo de cessação do contrato a termo foi introduzido pelo DL 781/76, de 28/10, numa época em que, mercê de fortes restrições legais impostas à liberdade de despedir, a oferta de emprego estava praticamente bloqueada. Do regime anterior a esse diploma (o da citada LCT), constava que o contrato a termo passaria a considerar-se sem prazo “quando o trabalhador continuar ao serviço da entidade patronal para além do prazo, certo ou incerto, a que o mesmo contrato esteja sujeito” (art. 10º/2). Tal solução, em contexto social pós-revolucionário, punha em grandes dificuldades práticas os empregadores que quisessem fazer cessar os contratos no termo estipulado: muito limitados da possibilidade de despedir e até no controlo sobre as instalações das empresas, os patrões viam, frequentemente, os trabalhadores assim contratados recusarem-se a sair, na mira de estabilizarem os seus empregos. O diploma de 1976 tinha um propósito declarado, um tanto ingenuamente, no seu preâmbulo: “a contratação a prazo, desde que rodeada das necessárias cautelas, pode propiciar, a breve trecho, um significativo aumento da oferta de emprego, susceptível de posterior estabilização”. E entre essas “cautelas” figurava a de se contar com um regime preciso de extinção do vínculo, à margem das dificuldades opostas aos despedimentos propriamente ditos. Esse

regime surgia no art. 2º/1: “O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar”. Feita essa comunicação, o vínculo extinguir-se-ia na data prevista, e a eventual permanência do trabalhador, contra a vontade do empregador, deixaria de ter suporte jurídico. Note-se que essa caducidade no termo não conferia direito a qualquer compensação (art. 2º/2 do diploma citado).

É eloquente o facto de apenas se ter previsto, na altura, a iniciativa do empregador. *Era disso, e só disso, que se tratava.*

Hoje, como se sabe, a cessação do contrato, pelo mecanismo da comunicação prévia, pode ser promovida por qualquer das partes e só no caso de o ser pelo trabalhador não confere a este o direito a compensação (art. 344º/2 do Código do Trabalho, com a redacção dada pela L. 93/2019, de 4 de setembro).

10. A impossibilidade definitiva

Algo de semelhante ocorre com as restantes “causas de caducidade” especialmente previstas na lei - com excepções, já assinaladas, da morte do trabalhador ou do empregador em nome individual, quando este não tenha sucessores, e, ainda, da invalidez do primeiro.

Começamos pela caducidade por *impossibilidade definitiva*. Sob a cobertura da noção de “impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber”, abrigam-se situações de natureza muito

diversa. Da jurisprudência das últimas décadas extraem-se exemplos gritantes da multiplicidade de critérios utilizados para se atingir essa “impossibilidade” justificativa da caducidade dos contratos de trabalho⁷.

Vejamos alguns: a não aceitação de funções alternativas por trabalhador vítima de acidente de trabalho⁸; a inexistência de posto de trabalho viável para trabalhador incapacitado por doença profissional para a prestação contratada⁹; a recusa de novas funções por trabalhador vítima de doença profissional, por incumprimento da exigência de garantias formais da inexistência de riscos¹⁰; a não transformação da entidade empregadora em “empresa de trabalho portuário”, impedindo-a de receber trabalho desse tipo¹¹; a destruição do edifício e de todo o recheio do estabelecimento que o empregador explorava¹²; a não renovação do alvará de exploração da actividade radiofónica¹³; a falta de inscrição do trabalhador na recém-criada Ordem dos Enfermeiros¹⁴; a falta de habilitação própria para o ensino, depois de extintas autorizações provisórias¹⁵; a

⁷ Nalguns casos, afigura-se discutível a qualificação adoptada. Um exemplo: considerou-se causa de caducidade por impossibilidade superveniente a constatação, mediante comunicação do Ministério da Educação, de que um docente não possuía habilitação própria para leccionar certa disciplina para a qual fora contratado - STJ 14/04/2010 - 36/07.0TTCSC.L1.S1 (PINTO HESPANHOL). Com a devida vénia, e reconhecendo a identidade de consequências, supomos que se tratava de uma causa de invalidade por impossibilidade legal originária, e não de caducidade por impossibilidade superveniente.

⁸ STJ 10/03/2001 - P. 01S1691 (MANUEL PEREIRA).

⁹ STJ 12/11/2009 - P. 313/09.3YFLSB (VASQUES DINIS).

¹⁰ STJ 01/07/2009 - P. 703/05.3TTVFR.S1 (BRAVO SERRA).

¹¹ STJ 23/02/2000 - P. 99S316 (DINIZ NUNES).

¹² STJ 26/11/2003 - P. 03S841 (VITOR MESQUITA).

¹³ STJ 05/04/2006 - P. 05S4144 (PINTO HESPANHOL).

¹⁴ STJ 19/12/2007 - 07S3389 (SOUSA PEIXOTO).

¹⁵ STJ 12/03/2008 - P. 07S740 (MÁRIO PEREIRA) e STJ 25/03/2009b - 08S2592 (BRAVO SERRA).

abolição, determinada pelo Ministério da Educação, de um curso ministrado num estabelecimento de ensino particular¹⁶; a extinção de entidade reguladora (substituída por outra)¹⁷; a controversa situação do cozinheiro portador do vírus HIV¹⁸; e até, por último, o soturno regresso do trabalhador de um impedimento prolongado por doença a um estabelecimento encerrado e vazio¹⁹.

Assim, nuns casos, a “impossibilidade” surge ligada a factores externos à relação de trabalho - a exigência legal de requisitos novos para o exercício de actividade, quer por parte das entidades empregadoras, quer pelos trabalhadores; a ocorrência de um *factum principis*, como a retirada de um alvará ou a eliminação de um curso -- , noutros resulta de obstáculos materiais, como a destruição física do estabelecimento; noutros, ainda, decorre directamente de manifestações de vontade, como é o caso da recusa de funções alternativas por trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional. Faltaria acrescentar situações legalmente previstas, como o encerramento definitivo do estabelecimento ou da empresa, gerador da “impossibilidade” de o empregador receber o trabalho do seu pessoal.

¹⁶ STJ 26/11/2003 - P. 03S2559 (FERREIRA NETO).

¹⁷ STJ 18/01/2012 - P. 4679/07.4TTLSB.L1.S1 (GONÇALVES ROCHA).

¹⁸ STJ 24/09/2008 - P. 07S3793 (MÁRIO PEREIRA). Na verdade, o trabalhador esteve doente, com tuberculose associada ao vírus, e, após a alta, o médico assistente declarou formalmente que ele se encontrava apto para o seu trabalho; o médico do trabalho manifestou opinião diferente, e foi esta que prevaleceu em juízo.

¹⁹ STJ 17/12/2019 - P. 3823/15.2T8BRR.L1.S1 (RIBEIRO CARDOSO).

11. As margens de decisão

Várias das situações acima enumeradas (praticamente todas) só por uma trajectória parabólica de raciocínio podem ser qualificadas como casos autênticos de impossibilidade “absoluta e definitiva”. A inexistência de posto de trabalho susceptível de ser oferecido a uma vítima de doença profissional engloba margens de escolha mais ou menos amplas e notórias para o empregador; a recusa de garantias quanto aos riscos que o novo posto de trabalho envolve para o trabalhador, como fundamento da rejeição por parte deste, pode constituir uma opção de conveniência do empregador; a destruição das instalações da empresa oferece ao proprietário a escolha entre a reconstrução e a retoma de actividade ou a cessação definitiva (opção claramente pressuposta pelo art. 309º/1 do CT); a não transformação da entidade empregadora em “empresa de trabalho portuário” decorre de uma decisão dela própria; a cessação do contrato com o cozinheiro portador do vírus HIV é, clarissimamente, resultado directo de uma decisão do empregador, fundada num juízo de conveniência cujo acerto não está aqui em discussão, mas que correspondeu a apenas uma das linhas de opinião possíveis e ventiladas a esse propósito.

Por fim, em todas as situações em que a “impossibilidade de receber o trabalho” deriva do desaparecimento do empregador - seja por morte do empregador individual, havendo sucessores, ou por extinção da pessoa colectiva empregadora - e do conseqüente encerramento da empresa ou estabelecimento, o gatilho factual da “caducidade” incorpora, centralmente, decisões de não

prosseguimento das relações de trabalho - verdadeiras decisões extintivas, em suma.

12. A incapacidade sem acidente ou doença profissional

De resto, também a impossibilidade de o trabalhador prestar “o seu trabalho” - expressão esta entendida como equivalente à “actividade contratada” a que se refere o art. 118º/2 do CT -, quando não decorrente da sua morte ou incapacidade total e definitiva, supõe, ou pode supor, um acto de vontade, uma decisão do empregador. Não se tratando de incapacidade resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional (casos contemplados no art. 155º da L. 98/2009, de 04/09), o empregador não tem o dever de procurar a reintegração profissional do trabalhador, através da atribuição de um posto de trabalho compatível com a sua condição. Mas a situação abre-lhe um campo de livre escolha - no sentido de diligenciar, ou não, em favor da manutenção do trabalhador ao seu serviço, tendo em conta a capacidade de trabalho restante - , em que são tomadas decisões, nomeadamente a de tirar partido extintivo da impossibilidade verificada. A lei, quanto a essas situações, considera justificada a opção do empregador pela cessação do vínculo.

Por outras palavras: deixadas de lado as situações extremas, em que não fica à vista uma capacidade de trabalho residual mínima, a “caducidade” actua, em regra, através de uma decisão, de uma manifestação de vontade extintiva do empregador - de um verdadeiro *despedimento*, que se oculta por detrás de um

mecanismo supostamente impessoal e não voluntário -- que é a caducidade.

13. O caso da reforma por velhice

Resta ponderar uma causa de caducidade inteiramente atípica, se não imprópria, que é referida no art. 343º/c) do Código do Trabalho. Aí se diz que “o contrato de trabalho caduca...com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez” (art. 343º/c)).

Vamos, naturalmente, deixar de lado o caso de invalidez, em que - sobretudo quando se trate de incapacidade para todo e qualquer trabalho - não sobra espaço para verdadeiras decisões, quer do empregador, quer do trabalhador. A hipótese problemática é a de reforma por velhice, ou, para se ser mais rigoroso, a aquisição do direito a uma pensão por velhice. Que essa aquisição constitua facto a que a lei atribui potencial extintivo relativamente ao contrato de trabalho é coisa que só pode explicar-se por considerações de política de emprego, e não porque exista umnexo de adequação entre tal facto e a caducidade do mesmo contrato²⁰.

De resto, é a própria lei que abertamente o reconhece. O art. 348º/1 regula a situação em que “o trabalhador permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice”. É, pois, muito claro que o contrato *não caduca* por mero efeito da reforma por velhice - nem, muito menos, por efeito do preenchimento, por parte do

²⁰ Confirma-o (se necessário fosse) o facto de se admitir expressamente a possibilidade de celebração de contratos de trabalho, nos termos normais, por pessoas reformadas - cfr. STJ 27/05/2010 - P. 684/07.9TTSTB.S1 (SOUSA BRANDÃO).

trabalhador, das condições legais para o acesso ao direito à pensão de reforma. A “caducidade” só opera, no momento da passagem do trabalhador à reforma, se um ou ambos os contraentes assim o quiserem e declararem - possibilidade que se mantém nos trinta dias seguintes.

Assim, a cessação do contrato não ocorre, manifestamente, *ope legis*, com qualquer grau de automatismo, nem por nenhuma forma alheia à vontade dos sujeitos, ao contrário do que inculca o art. 343º/c) do Código. Um acórdão relativamente recente²¹ -- e cujas conclusões, de resto, consideramos criticáveis -- , afirma-o com toda a clareza: “Tendo o trabalhador atingido os 70 anos de idade ou obtido a reforma, tais factos não possuem a virtualidade de, *per se*, fazerem extinguir o contrato de trabalho por caducidade”.

A cessação do contrato acontece como efeito de uma declaração unilateral, ou de uma convergência de vontades (expressa em acordo ou manifestada pela mera cessação de actividades), a que só por ficção se pode reconhecer a natureza de meras declarações de ciência ou de simples constatação de uma situação objectiva.

14. Um critério diferente

O que, na realidade, se reconhece no regime legal é a atribuição de virtualidade justificativa da ruptura do contrato à reforma por velhice do trabalhador. Essa ruptura só ocorrerá se interessar a uma ou ambas as partes; sendo unilateral, ficará socialmente legitimada pelo facto de o trabalhador ter obtido o acesso à pensão por velhice.

²¹ STJ 21/09/2017 - P. 31971/15.1T8LSB.L1.S1 (ANA LUISA GERALDES).

Por outras palavras: razões de política de emprego levam o legislador a considerar, em tais hipóteses, justificada *a iniciativa rescisória de uma das partes*, em regra o empregador. É uma nova e peculiar corporização da ideia de “justa causa” de resolução do contrato que assim emerge da massa inconsistente do regime da “caducidade”.

Trata-se, porém, do acolhimento de um juízo legitimador que, aparentemente, não segue o critério geralmente aceite como sendo o da justa causa de despedimento, pelo empregador, e de resolução do contrato, pelo trabalhador - o critério da “impossibilidade prática”, no sentido de “inexigibilidade”, do prosseguimento da relação de trabalho.

Esta nuance explica, porventura, o facto de o legislador - sempre atento à linha vermelha traçada no art. 53º da Constituição -- ter preferido, numa opção compreensível, buscar no quadro das causas de caducidade, e não no das “justas causas” de resolução -- onde não lograria acomodar-se --, abrigo para a hipótese de reforma por velhice.

15. O caso dos idosos renitentes

Antes de prosseguirmos, permitimo-nos tomar por um ramal para abordar uma outra situação também contemplada pela lei no quadro do regime de caducidade do contrato de trabalho de duração indeterminada, por razão ligada à idade do trabalhador. Este desvio explica-se pelo facto de o acórdão citado há pouco ter adoptado uma perspectiva de solução que cremos ser merecedora de revisão.

O litígio a que esse acórdão se referiu não dizia respeito a um caso de reforma por velhice, mas sim a um caso em que, não obstante o preenchimento da condição de idade para a reforma por velhice, o trabalhador a não requerera. O *thema decidendum* concentrava-se então na legalidade de uma decisão adoptada pela entidade empregadora perante o trabalhador renitente em libertar o seu posto de trabalho, apesar de estar em condições de aceder à reforma por velhice. Essa decisão consistiu em anunciar ao trabalhador, algum tempo antes de este atingir 70 anos, que o contrato caducaria *na data em que essa idade fosse completada*.

O Supremo considerou lícita essa conduta do empregador, assumindo, claramente, sob invocação do art. 348º do Código do Trabalho, que o completamento da idade de 70 anos merece, por parte da lei, em tudo e por tudo, e nomeadamente sob o ponto de vista da continuidade, ou não, da relação de trabalho, tratamento igual ao da obtenção da reforma por velhice²².

²² Assinale-se que esse entendimento inflectiu jurisprudência anterior do mesmo Tribunal. Com efeito, e por exemplo, em STJ 17/01/2007 - P. 06S2709 (FERNANDES CADILHA), decidiu-se a partir dos seguintes pressupostos: “Por outro lado, e diferentemente do que sucede no funcionalismo público, não há um limite de idade, a partir do qual não se pode continuar a prestar a actividade; enquanto as partes desejarem a prossecução da relação laboral esta manter-se-á. Todavia, independentemente de o trabalhador se reformar, quando atinja 70 anos de idade, o vínculo laboral fica sujeito a um termo resolutivo, por um prazo de seis meses renovável sem limite (artigo 392º, n.º 3, do Código do Trabalho). Sendo assim, o facto de o autor ter atingido os 70 anos de idade não constituía motivo de caducidade do contrato e apenas determinava, ao abrigo desta última disposição legal, a conversão do contrato de trabalho por tempo indeterminado em contrato a termo resolutivo pelo prazo renovável de seis meses”. Contudo, deve ter-se presente que essa visão do problema assentava num texto legal diferente do actual. Com efeito, o art. 392º/3 do Código de 2003 tinha uma redacção muito menos ambígua do que a actual: “Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior”. E o número anterior definia exclusivamente os desvios relativamente ao regime geral do

Embora reconhecendo que esse tratamento não envolve, em qualquer dos casos, a automática cessação do contrato de trabalho, o acórdão encarou a idade de 70 anos como uma espécie de “limite de idade”, “equiparando-a” à obtenção da reforma. Por isso, conferiu eficácia extintiva, como manifestação de vontade viabilizante da cessação do contrato, à comunicação antecipada do empregador no sentido de que não estaria interessado na continuidade do vínculo para além do momento em que o trabalhador completasse essa idade. O acórdão não podia ser mais claro a tal respeito: “E essa manifestação de vontade, porque válida no quadro factual e jurídico definido, produz efeitos jurídicos: o efeito extintivo do contrato de trabalho *pela reforma/idade de 70 anos*, ou seja, a caducidade do contrato de trabalho” (itálico nosso). Notar-se-á, em particular, a referência à “reforma/idade de 70 anos” ...

16. A lógica do acórdão

Como se disse, a convicção da mais alta instância judicial fundou-se, explicitamente, no teor do nº 3 do art. 348º, que alarga à idade de 70 anos a aplicação do regime estabelecido nos “números anteriores” para o caso de trabalhador reformado por velhice. Na verdade, o que, *prima facie*, resulta dessa remissão é que, nomeadamente, se aplica aos trabalhadores não reformados, com 70 anos de idade, a condição de prosseguimento da relação de trabalho

contrato a termo. Ora, como adiante se notará, a lamentável redacção dada a essa norma pelo Código de 2009 abriu caminho a mais do que uma interpretação - e o Supremo decidiu, em 2017, segundo uma leitura possível desse texto, em sentido diferente ao que anteriormente fora adoptado.

por mais de 30 dias para que a conversão em contrato a termo de opere. E daí se deduziu, no raciocínio subjacente ao acórdão, que essa “prorrogação”, legitimadora da conversão do vínculo em contrato a termo, só se entenderia se o contrato, em perfeito paralelismo com o caso de reforma, pudesse cessar “automaticamente” em função daquela idade, mediante comunicação de qualquer das partes.

Ora é indiscutível que um bom argumento literal se retira, em abono da decisão do Supremo, da remissão que o n.º 3 do art. 348.º faz para os “números anteriores”. Esses números são, obviamente, apenas dois, e um deles trata do específico regime aplicável após a conversão *ope legis* do contrato do reformado em contrato a termo; o outro (o n.º 1) impõe essa conversão após 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma, continuando o trabalhador ao serviço. Dir-se-á, pois: a remissão implica que onde se lê, no n.º 1, “reforma por velhice”, deva entender-se, igualmente, “70 anos de idade”.

17. Crítica

Mas essa equiparação resulta algo forçada, e criticável de *iure condendo*.

Não há, com efeito, no regime jurídico das relações de trabalho privadas, nada de semelhante a um “limite de idade” - ainda que meramente habilitante de decisões extintivas das partes. Como possível causa de cessação do contrato de trabalho (não enquadrável

nos “termos gerais” a que alude o art, 343º), o completamento dessa idade teria que ser positivamente identificado pela lei como tal.

Ora o mais longe que o legislador do trabalho se permitiu ir foi a consagração de um *sistema de conversão do contrato em vínculo a termo certo de seis meses*, igual ao que opera nas situações de continuidade da relação de trabalho para além da reforma.

Mas essa identidade de instrumentos não significa equiparação de situações na sua origem. Existe, na verdade, uma diferença fundamental: se o empregador sabe que o trabalhador vai aceder à reforma por velhice, tem a faculdade de lhe comunicar que não estará interessado no prosseguimento da relação de trabalho para além do momento em que esse acesso ocorra - e, com isso, desencadear o efeito extintivo resultante do art. 343º do CT. Essa faculdade não existe nas vésperas da data em que o trabalhador complete 70 anos; tudo quanto a lei quer é que, nessa data, a relação de trabalho se precarize, de modo a induzir o trabalhador a pedir a reforma ou, em alternativa, a colocar o destino do vínculo nas mãos do empregador. Por outras palavras: neste entendimento do regime legal, a “equiparação” resultante da remissão do nº 3 do art. 348º deve fazer-se entre, de um lado, a hipótese “permanência ao serviço 30 dias após o conhecimento bilateral da reforma” e, do outro, a hipótese “completamento da idade de 70 anos”. É neste último momento (e não 30 dias depois...) que se opera a conversão do vínculo em contrato a termo.

E a diferença de regimes entende-se sem grande dificuldade. Ao aceder à reforma, o trabalhador adquire o direito a uma prestação pecuniária cuja função é, justamente, a de substituir rendimentos

do trabalho. A decisão do empregador de fazer cessar o contrato não o deixa economicamente desapoiado. Ao atingir os 70 anos, sem ter obtido tal benefício, o trabalhador ficaria, no imediato, em situação de privação, embora, naturalmente, com a possibilidade de (sob directa coacção) encontrar solução no pedido de reforma. A diferença não é abissal, mas existe.

18. Posição adoptada

Entendemos, pelas razões indicadas, que o nº 3 do art. 348º carece de interpretação ajustada à diferença das situações contempladas nesse artigo. A aplicação dos “números anteriores” à situação dos trabalhadores que atingem os 70 anos sem terem obtido o direito à pensão por velhice tem que entender-se à luz de uma constatação proporcionada pelo próprio texto da lei: a reforma por velhice é (artificialmente, mas expressamente) declarada como possível causa de caducidade do contrato de trabalho - e essa explícita qualificação falta de todo no que respeita à idade de 70 anos.

Assim, a interpretação que se nos afigura harmónica com a arquitectura do regime legal, neste ponto, é a de que a remissão constante do nº 3 do art. 348º se faz, não simplesmente para o caso do trabalhador que obteve a reforma, mas para o do trabalhador que, conforme a hipótese do nº 1 do mesmo artigo, tendo obtido a reforma, se manteve ao serviço por mais 30 dias. Assim, como atrás se disse, as hipóteses correlacionadas pelo referido nº 3 são as seguintes: de um lado, a do trabalhador que atinge 70 anos sem ter

pedido a reforma; do outro, a do trabalhador que, tendo obtido a reforma, permaneceu ao serviço por mais trinta dias.

Deste modo, o regime decorrente da remissão é, unicamente, o da conversão em contrato a termo de seis meses - a qual, no primeiro caso, se aplica imediatamente no momento em que a idade de 70 anos é atingida.

19. Caducidade e despedimento

Esclareça-se, todavia, que o fundamental motivo de interesse que encontramos neste acórdão, e que nos levou pelo atalho acabado de percorrer, não foi o carácter discutível da decisão encontrada para o litígio, mas a evidência com que nele se entrelaçavam as lógicas da “caducidade” e do despedimento, ou, por outras palavras, da “morte natural” e da “morte provocada” do contrato de trabalho.

O que se discutiu no acórdão, aliás com toda a pertinência, foi se o empregador estava ou não estava no seu direito ao *declarar a extinção do vínculo mediante a invocação de certo motivo* (supostamente) considerado pela lei como causa de caducidade.

Tal declaração só poderia considerar-se expressiva de uma constatação de facto (de um facto extintivo) se acaso o declarante não estivesse, como estava, em condições de neutralizar, por decisão própria, o efeito extintivo desse facto - deixando prosseguir a relação de trabalho, sem qualquer óbice legal. A cessação do contrato constituiria, assim, iniludivelmente, efeito jurídico da livre escolha (da decisão) do empregador, e não da produção de um facto que

seria, afinal, juridicamente neutro (enquanto facto extintivo) sem a mediação dessa decisão.

Por outras palavras: o regime da “caducidade” do contrato de trabalho com fundamento na reforma do trabalhador por velhice, tal como o da mesma modalidade de cessação do contrato por algumas das restantes causas elencadas no art. 343º do CT, oculta, na verdade, hipóteses atípicas de verdadeiro despedimento - atípicas porque no seu regime se não reproduz o quadro de exigências de que a lei rodeia as várias formas de despedimento por ela reguladas enquanto tais -- , a propósito das quais podem, razoavelmente, suscitar-se legítimas dúvidas de constitucionalidade.

20. Justa causa e segurança do emprego

Essas dúvidas terão sempre pertinência em face de uma concepção da “justa causa” - concepção essa necessária para densificar a “proibição dos despedimentos sem justa causa” a que se refere o art. 53º da Constituição - cujo elemento central é o juízo de inexigibilidade expresso pelo uso, na lei ordinária (por exemplo, no art. 351º do Código do Trabalho) da fórmula “impossibilidade prática do prosseguimento da relação de trabalho”. Mas este ponto merece que nos detenhamos num momento de reflexão. A “impossibilidade prática”, como pacificamente se tem entendido, não é uma impossibilidade material, mas nem por isso deixa de ser uma impossibilidade objectiva, no sentido de que a sua verificação prescinde da consideração da especial sensibilidade ou tendência psicológica de quem a invoca. O prosseguimento da relação de

trabalho torna-se praticamente impossível porque, nas circunstâncias concretas, deixa de ser exigível a uma pessoa normal colocada na mesma situação continuar vinculada ao outro contraente. Esta exigibilidade é pautada pela “garantia”, também constitucional, da *segurança do emprego*. A valoração de cada situação concreta faz-se, ou deve fazer-se, em presença dessa fundamental referência constitucional. Ela não se assume como fonte de exigências absolutas e indiferenciadas: a menção da “justa causa” mostra que, no próprio pensamento constitucional, cabem situações em que a garantia da segurança do emprego *deve ceder*, deixando de poder *exigir-se*, de modo absoluto, a permanência dos vínculos laborais.

A situação que nunca mereceu dúvidas sob esse ponto de vista é a de infracção disciplinar de extrema gravidade, justificativa do despedimento. Mas a evolução da lei ordinária veio a evidenciar - um pouco sob a inspiração do pensamento do Tribunal Constitucional - a existência de outros quadros circunstanciais merecedores de juízo idêntico, isto é, do reconhecimento da *perda de sentido e de viabilidade da garantia da segurança do emprego*. Os casos de extinção do posto de trabalho ou de irremediável inadaptação do trabalhador, não havendo ocupação alternativa possível para ele, foram assim enquadrados pela lei.

21. Justa causa e segurança do emprego (cont.).

Aberta, desse modo, a “caixa de Pandora” da qual emergem situações não disciplinares, em que a “justiça” do despedimento

deixa de fundar-se na culpa do trabalhador, caberia indagar se nela se não contêm ainda outras factuaisidades capazes de suscitem o mesmo tipo de valoração, à luz do referido princípio constitucional. E a resposta oferece-a o legislador, de modo um tanto dissimulado, justamente através dessa construção artificiosa que é o regime da caducidade do contrato. Ao qualificar como causas de caducidade situações em que concorrem *decisivas declarações unilaterais* de um dos contraentes (sobretudo do empregador), a lei está, a nosso ver, a reconhecer como motivações legítimas de ruptura do vínculo laboral quadros circunstanciais em que, para além de qualquer imputabilidade, a manutenção do mesmo vínculo deixa de poder exigir-se ao contraente que os invoca.

A legitimação da causa de extinção do contrato continua, assim, a fazer-se através de um juízo de *inexigibilidade*, mas não já em consideração da (ausência de) margem de viabilidade da relação de trabalho; esse juízo decorre directamente do reconhecimento, em várias situações não contempladas no regime legal do despedimento, da *perda de intensidade da exigência de segurança do emprego*. Essa exigência - como fundamento da limitação da liberdade contratual - - decai, manifestamente, quando o trabalhador, com a passagem à reforma, passa a beneficiar de um rendimento substitutivo do salário. Não se está perante uma situação em que a continuação do vínculo possa, objectivamente, considerar-se uma imposição insuportável a um dos contraentes, mas sim perante uma situação em que, *na ponderação do próprio legislador*, deixa de prevalecer a tutela da segurança do emprego sobre a liberdade de organização e gestão da empresa. A estruturação de um regime de protecção

económica na velhice, no quadro da Segurança Social, tem como óbvio pressuposto um padrão de normalidade em que o beneficiário deixa de poder auferir rendimentos do trabalho. Esse padrão é, até, assumido em termos absolutos no regime da aposentação, aplicável na área do emprego público. Sob a pressão da escassez de empregos e, em particular, do alentado contingente dos candidatos a primeiro emprego, aquela inversão mostra-se perfeitamente racional.

22. Aplicações

Apreciação semelhante pode fazer-se acerca de várias outras causas de “caducidade” elencadas no art. 343º do Código do Trabalho.

Tomemos o caso da “verificação do termo resolutivo”. Se a lei admite que, perante certas situações de facto demonstráveis, seja aposto termo resolutivo ao contrato de trabalho, está, do mesmo passo, a reconhecer que a tutela da segurança do emprego não poderá prevalecer sobre a possibilidade de cessação do vínculo quando o termo ocorrer. Tal juízo modificar-se-á se a duração efectiva da relação de trabalho ultrapassar esse marco, o que lei admite em várias modalidades. Mas a “comunicação” do contraente que não pretenda permanecer vinculado para além do termo, prevista no art. 344º/1, sendo claramente uma *declaração extintiva* (uma “denúncia”) e, portanto, no caso de o seu autor ser o empregador, um “despedimento”, não encontra qualquer obstáculo na garantia constitucional da segurança do emprego, não sendo,

obviamente, exigível que, contra a sua vontade, o vínculo se mantivesse.

A “impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho” remete-nos para considerações já produzidas, no sentido de que se trata da impossibilidade da execução da “actividade contratada”, compatível com uma mais ou menos ampla capacidade restante de trabalho e de ganho por parte do trabalhador. Ressalvados os casos particulares de incapacidade decorrente de acidente de trabalho ou de doença profissional, em que a lei considera *exigível* ao empregador a oferta de ocupação alternativa, a hipótese considerada na al. b) do art. 343º do Código do Trabalho reconduz-se à ideia de *impossibilidade definitiva do cumprimento da prestação desenhada no contrato*, típica causa de extinção das obrigações recíprocas nele fundadas. Se a prestação contratada se torna, assim, impossível, a lei deixa de reconhecer prioridade à exigência de segurança do emprego - deixa de impor ao empregador que mantenha o vínculo (seria isso *inexigível*). No entanto, a hipótese, sempre em aberto, de convir a ambas as partes a conservação do contrato com objecto modificado leva a que a cessação do contrato não seja, como se notou, automática, exigindo uma *manifestação de vontade* de uma ou de ambas, com vista à cessação do contrato. Existe sempre a possibilidade de o empregador (não estando a isso obrigado) *decidir* pela continuidade do vínculo, embora atribuindo ao trabalhador, com acordo deste, tarefas diferentes para as quais ele está apto. A cessação do contrato não é um efeito mecânico da verificação da incapacidade.

Para além do caso de morte do trabalhador, existe apenas uma hipótese, legalmente prevista, em que a cessação do vínculo é automática: a de ser retirado ao trabalhador o título profissional legalmente exigido para o exercício da actividade contratada, caso em que o contrato realmente *caduca* com a notificação da decisão (art. 117º/2).

Já se viu também que, no tocante à “impossibilidade de o empregador receber o trabalho”, a hipótese considerada pela lei é a de encerramento da empresa, no sentido de cessação total e definitiva da respectiva actividade económica. Ora só o caso de morte do empregador individual, sem sucessores, pode realmente considerar-se causa imediata de encerramento definitivo e, por consequência, de automática extinção do(s) contrato(s) de trabalho. Nas restantes situações, deparamos com o mesmo cenário: decai a exigência de segurança do emprego, mas não há cessação automática dos contratos de trabalho. Como resulta claramente do art. 346º, todas as restantes situações de encerramento definitivo (com a consequência da cessação de vínculos laborais) têm na sua base *decisões de não retoma* de actividade, decisões que, no caso de extinção da pessoa colectiva empregadora, supõem, inclusivamente, a observância de um processo de *despedimento colectivo* (art. 346º/3).

23. Notas conclusivas

Que se pode ou deve concluir desta digressão pelo enevado território da caducidade do contrato de trabalho? A nosso ver, a

conclusão possível é a de que o legislador encontrou, na caducidade do contrato, uma figura jurídica que, devidamente munida de uma máscara conceitual, seria apta a cobrir algumas *justificações de despedimento* que, por razões de política do Direito, ou de política *tout court*, se não quis ou não pôde emparelhar com as compreendidas na clássica noção de “justa causa”.

No entanto, a artificialidade dessa *démarche* legislativa é demasiado óbvia. Compare-se, por exemplo, a enumeração constante do art. 343º do Código do Trabalho com a das causas de caducidade do contrato de *mandato* (cujo regime, nos termos do art. 1156º do Código Civil, é aplicável a todas as modalidades não nominadas de contrato de prestação de serviço). Neste último caso, são previstas apenas duas causas, e ambas compreensivelmente capazes de produzirem um efeito extintivo imediato e automático, dependendo apenas de notificações: a morte do mandatário e a sentença de acompanhamento²³ referente ao mesmo ou ao mandante (art. 1174º do Código Civil).

Em rigor, a caracterização da caducidade como forma automática de cessação do contrato de trabalho implicaria considerar susceptíveis de operar como suas causas somente três tipos de situações: a morte do trabalhador; a morte do empregador individual, sem sucessores; a retirada ao trabalhador do título profissional legalmente exigido para o exercício da actividade. Todas as restantes hipóteses contempladas no actual regime legal deveriam ser englobadas (e, como é óbvio, adequadamente condicionadas) por

²³ Recorde-se que pela L. 49/2018, de 14/08, foi introduzido o regime jurídico do “maior acompanhado”, desaparecendo os institutos da interdição e da inabilitação.

uma noção de justa causa de despedimento assente na perda de densidade, perante elas, da garantia de segurança do emprego consagrada no art. 53º da Constituição. Essa clarificação representaria, decerto, um novo e forte abalo nas convicções dominantes acerca da concepção de justa causa implantada no ordenamento jurídico português, deixada para trás a visão estritamente “retributiva” de uma causa “justa” porque revestida de culpa do trabalhador, e superada, inclusivamente, a aquisição “pragmática” das justas causas objectivas hoje formalmente admitidas pela lei. A noção-chave do regime jurídico do despedimento passaria a compreender situações em que é reconhecido ao empregador um certo grau de liberdade de escolha entre hipóteses alternativas que o ordenamento valora como equivalentes - numa equivalência que resulta da rarefacção da prioridade atribuída pelo sistema, na generalidade situações, à segurança do emprego. De que tipo de alternativas se trata? Por exemplo, da que se coloca ao empregador face à (comprovada) incapacidade do trabalhador para a função ajustada (não devida a acidente ou doença profissional), entre abrir a oportunidade de exercício de outra função pelo mesmo trabalhador ou pôr termo à relação contratual.

Não resultaria daí nenhum cenário de “despedimento livre”. A licitude da ruptura do contrato pelo empregador teria que ser condicionada, antes do mais, pela expressa invocação de uma das situações atrás mencionadas (e que hoje são tidas por causas de caducidade) e pela observância de regras de procedimento que

garantissem a sua efectiva ocorrência. Na prática, muito pouco mudaria - a não ser o nível de transparência do sistema.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa