

Entre a Caducidade e o Despedimento

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES *

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/09/2017

[P. 31971/15.1T8LSB.L1.S1]¹

Sumário: I. 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. II. Com efeito, o contrato de trabalho converte-se em contrato de trabalho a termo resolutivo se o trabalhador, após a reforma ou ter completado 70 anos de idade, permanecer ao trabalho por mais 30 dias e caso as partes pretendam manter a relação laboral, por força do disposto no art. 348º do Código do Trabalho de 2009. III. Nessas circunstâncias, o contrato de trabalho convertido em contrato a termo resolutivo vigora por seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, nos termos da lei, sem sujeição a limites máximos, caso nenhuma das partes lhe ponha termo. IV. No caso dos autos, tendo o empregador conhecimento de que o trabalhador irá atingir os 70 anos de idade, dentro de alguns meses, e não estando interessado na continuação desse vínculo laboral, pode fazer operar a caducidade do contrato de trabalho e impedir a conversão do contrato em contrato a termo resolutivo, comunicando ao trabalhador, com antecedência, que não pretendia a manutenção desse vínculo a partir da data

JURISMAT, Portimão, 2020, n.º 12, pp. 267-283.

* Professor na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa e na Faculdade de Direito da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

¹ Dada a extensão deste importante acórdão, tivemos que optar por algo menos do que a sua publicação integral e por algo mais do que a apresentação do sumário. Fica, de qualquer modo, evidenciado o núcleo da fundamentação jurídica do aresto, sendo certo que a leitura do texto completo é acessível, como se sabe, em www.dgsi.pt.

em que o mesmo completasse 70 anos de idade. V. Em tais circunstâncias, a cessação do contrato de trabalho é lícita, não ocorrendo a conversão do contrato de trabalho em contrato a termo resolutivo, produzindo-se a caducidade do contrato de trabalho por manifestação expressa da vontade real da Ré empregadora.

1. AA tentou a presente acção declarativa de condenação, sob a forma de processo comum, contra:

C.P. – Caminhos de Ferro Portugueses, E.P.

Pedindo que o Tribunal declare ilícito o seu despedimento e condene a Ré a pagar-lhe:

(...)

Alegou, para o efeito e em síntese, que:

O Autor trabalhou sob a direcção e autoridade da Ré desde 1 de Outubro de 1971 até 28 de Novembro de 2014, data em que completou 70 anos de idade.

Porém a Ré, antes daquela data, em 30 de Junho de 2014, entregou-lhe uma carta na qual lhe comunicou que uma vez que o Autor iria completar 70 anos de idade em 28 de Novembro de 2014 e já não necessitava dos seus serviços, cessava por caducidade o vínculo laboral com o mesmo a partir do dia 29 de Novembro de 2014.

O Autor, na data em que perfez 70 anos, não auferia qualquer subsídio ou complemento de reforma, sendo que apenas deu início a tal processo em 3 de Dezembro de 2014, pelo que entende que a Ré não podia operar a caducidade do seu contrato de trabalho na referida data.

Pelo que, ao actuar dessa forma, a Ré mais não fez do que proceder ao despedimento do Autor, despedimento esse ilícito por inexistência de justa causa.

Por isso, tem o Autor direito a receber todas as quantias que deixou de auferir, e que peticiona, desde a data do seu despedimento, que deve ser declarado ilícito, até ao trânsito em julgado da decisão que assim o decidir, excluídas as quantias auferidas ou previstas nas alíneas a) a c), do nº 2, do art. 390º do CT.

2. A Ré contestou argumentando que o contrato de trabalho do Autor cessou validamente por caducidade, por o Autor ter atingido os 70 anos de idade, nada lhe sendo devido uma vez que os créditos laborais lhe foram integralmente pagos.

Invocou também que, se acaso se considerar ter ocorrido uma situação de despedimento ilícito, as legais consequências sempre seriam as previstas nas regras especiais dos contratos a termo.

3. O Autor respondeu à contestação, mas aceitou expressamente que a Ré lhe pagou as quantias vertidas nos recibos juntos aos autos.

(...)

(Fundamentação de Direito)

3.3. Extrai-se, assim, da análise efectuada que o art. 348º tem subjacente uma realidade fáctica assente no conhecimento por parte da entidade empregadora da idade do trabalhador apenas em data posterior àquela em que este atingiu 70 anos de idade.

Caso em que, conforme se referiu supra, se converte o contrato celebrado anteriormente – no final do trigésimo dia subsequente à data em que o trabalhador completou os 70 anos – em contrato de trabalho a termo resolutivo, por força do preceituado no nº 1, do art. 348º.

Com a conversão consagrada na lei nesses termos procurou-se pôr fim às dúvidas existentes e que assentavam numa corrente expositiva que considerava que com a passagem à reforma ocorria o termo do contrato, erigindo-a como uma manifestação da impossibilidade definitiva do trabalhador para as funções que desempenhava.

Orientação vertida pela preocupação de libertar postos de trabalho a partir da reforma do trabalhador e o objectivo de combater a crise de desemprego.

Estando igualmente associada a outras razões de natureza jurídica, v.g., o de não discriminação no acesso ao emprego, frequentemente aduzida para justificar a criação deste regime de prolongamento da idade activa profissional do trabalhador após atingir a reforma e os 70 anos de idade.

A este propósito, referindo-se às razões de política de emprego e de protecção social aprovadas pelo Conselho Europeu, pode ler-se em Maria do Rosário Palma Ramalho que a conversão automática do contrato do trabalhador em contrato a termo, é também “justificada como um meio de promover o rejuvenescimento inter-geracional da força de trabalho e como acção positiva de promoção da empregabilidade dos jovens. Nesta óptica, este tipo de medidas tem sido admitida como um caso de tratamento diferenciado justificado por políticas de emprego, ao abrigo do art. 6º da Directiva nº 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000”.

Directiva esta que, como é sabido, em consonância com a Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores teve como objectivo fulcral, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, eliminar todas as formas de discriminação e de desigualdade, nomeadamente a necessidade de adoptar medidas adequadas em prol da integração social e económica das pessoas idosas, quer através do favorecimento da sua inserção profissional, quer garantindo a protecção dos trabalhadores mais velhos com experiência profissional ou antiguidade no emprego.

Só que, salientamos nós, não se pode associar à reforma do trabalhador ou ao marco temporal dos seus 70 anos de idade como constituindo ambos, ou cada um de per se, o pressuposto que, uma vez verificado, gera de imediato uma incapacidade definitiva e automática para o trabalho.

Aliás, nem faria sentido conceber que num dia, o trabalhador possuía todas as condições para o exercício da sua função, porém no dia imediato e porque perfez os 70 anos de idade, essas condições já não existiam.

Daí que o legislador tivesse consagrado o citado regime jurídico de conversão do contrato de trabalho em contrato a termo resolutivo, criando um período transitório em que o trabalhador pode continuar no activo, período esse que se vai renovando, ou não, em função da vontade expressa por qualquer das partes.

Quiçá como forma de habituação do trabalhador a essa ideia futura de completa inactividade laboral e criação, paulatinamente, da percepção do término do seu contrato de trabalho em face da sua reforma ou limite de idade.

3.4. Em conclusão, pode dizer-se que o art. 348º do Código do Trabalho de 2009 depende, na sua aplicação, da verificação cumulativa dos seguintes pressupostos factuais:

- Que o trabalhador tenha completado 70 anos de idade;
- Que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, de tal facto;
- Que tenha requerido a reforma (e mesmo que não o tenha feito, é-lhe aplicável igual regime, por força do preceituado no nº 3, do art. 348º);
- Que a vontade de ambas as partes seja coincidente no sentido de manter o contrato de trabalho em vigor.

Isto porque pode bem acontecer que o trabalhador não esteja interessado em continuar a exercer a sua profissão depois de obter a reforma ou de completar os 70 anos de idade.

Tal como não poderá deixar de se equacionar a situação contrária, em que essa manifestação de vontade parta, já não do trabalhador, mas sim da entidade empregadora por não estar ela própria também interessada em que aquele continue ao seu serviço depois de atingir esse status ou idade.

Aqui chegados é fácil perceber que não se antolham obstáculos para a solução que se perfilha.

4. O caso concreto:

4.1. Efectivamente, no caso *sub judice*, a situação fáctica não nos impele para o art. 348º do Código do Trabalho de 2009, ao contrário do decidido pelo Tribunal da Relação, porquanto diverge, factual e juridicamente, dos pressupostos contemplados na citada norma nos termos por nós supra analisados.

Com efeito, nem o trabalhador/Autor permaneceu ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, de que atingira a idade dos 70 anos, nem requereu a reforma nessa data, nem anteriormente – tendo-se provado que só o fez tempos depois, em 03/Dezembro/2014, quando se sabe que completara os 70 anos de idade em 28/Novembro/2014 – nem a vontade de ambas as partes convergiu em igual sentido: o de que o Autor continuasse ao serviço da Ré.

Tendo a Ré feito saber ao Autor, com a devida antecedência, que não pretendia manter o vínculo contratual laboral após este perfazer os 70 anos de idade, através de carta datada de 30/Junho/2014, e com a indicação de que os efeitos se produziram depois dos referidos 70 anos, ou seja, a partir do dia seguinte, em 29/Novembro/2014.

O que se tornou possível porquanto, sendo o Autor seu trabalhador há longos anos (desde 1971), tinha a Ré perfeito conhecimento da data em que aquele atingiria os 70 anos de idade.

Tudo isto para dizer que, *in casu*, para que o contrato de trabalho do Autor se convertesse em contrato a termo de seis meses, necessário seria que tivesse continuado a exercer a sua actividade laboral ao serviço da sua empregadora depois de completar os 70 anos de idade, e que esta, por sua vez, soubesse desse facto e mesmo assim consentisse na prestação, para além dos 30 dias desse conhecimento, estatuídos no art. 348º, nº 1, do CT/2009.

O que, como se demonstrou e resultou provado, não aconteceu.

4.2. Acresce que, não pode deixar de se extraírem as respectivas consequências jurídicas da manifestação de vontade, expressa livre e voluntariamente e com um sentido inequívoco, por parte da entidade empregadora de que não pretendia manter o Autor ao seu serviço.

Extinguindo, por essa via, a vigência do referido contrato em virtude da superveniência de um facto com força bastante para produzir a tal declaração de não renovação do contrato.

Trata-se, sem dúvida, da expressão legítima da manifestação de vontade de uma das partes e, como tal, soberana, no contexto da relação contratual de trabalho existente, dando a conhecer à parte contrária que não estava interessado no prolongamento desse vínculo.

Tanto mais que, de acordo com o disposto no art. 236º do CC, a declaração vale de harmonia com a vontade real do declarante e com o sentido que um declaratório normal – medianamente atento e diligente – colocado na situação do declaratório real, possa deduzir do comportamento do declarante.

Sendo que a «normalidade do declaratório, que a lei toma como padrão, exprime-se não só na capacidade para entender o texto ou conteúdo da declaração, mas também na diligência para recolher todos os elementos que, coadjuvando a declaração, auxiliem a descoberta da vontade real do declarante».

É a chamada teoria da impressão do destinatário que, pelo seu carácter eminentemente objectivista, se entende ser aquela que dá «tutela plena à legítima confiança da pessoa em face de quem é emitida a declaração».

Destarte, não estando em causa a interpretação da declaração negocial da Ré, porquanto a mesma é clara e legal, não se vislumbram obstáculos para que, no referido contexto, possa ter lugar.

Aliás, no quadro de uma economia de mercado, é legítimo que o empregador, nestas circunstâncias de reforma ou limite de idade do trabalhador, pretenda aproveitar a oportunidade para, no âmbito da gestão da sua organização empresarial, eliminar postos de trabalho, reduzir custos ou renovar a empresa através da contratação de pessoal mais jovem, ainda que dotado de menor experiência profissional.

Ponto é que o faça com observância das regras legais consagradas nesta matéria.

4.3. Assim sendo, e porque no âmbito dos presentes autos está provado que a entidade empregadora Ré comunicou ao Autor, seu trabalhador, que não pretendia manter o contrato de trabalho celebrado com o Autor para além dos 70 anos de idade, não se pode operar a conversão do contrato de trabalho para um contrato a termo resolutivo, uma vez que esta depende dos pressupostos consagrados no art. 348º do Código do Trabalho de 2009, que, aqui, não se verificam.

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.

Por conseguinte, conclui-se que a Ré, com a expressão dessa vontade manifestada com antecedência, impediu a conversão legal do contrato de trabalho em contrato a termo fazendo operar a caducidade da relação laboral.

5. Nestes termos, não se vislumbra base legal para a pretensão do Autor no sentido de se considerar que a Ré o despediu, despedimento que intitula de ilícito por inexistência de justa causa.

Tanto mais que o despedimento, enquanto decisão unilateral do empregador, assenta em factos ocorridos durante a execução do contrato, imputáveis ao trabalhador, visando pôr fim ao contrato de trabalho, fundada no incumprimento de deveres legais ou obrigacionais por parte do trabalhador e derivados de um comportamento culposo deste.

Ou seja: pressupõe um acto ilícito e censurável praticado pelo trabalhador que torne, no dizer da lei, «imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho» – cf. nº 1, do art. 351º, do Código do Trabalho.

Ora, no caso *sub judice*, a atitude da Ré empregadora no contexto da relação contratual existente, e nos termos supra assinalados, em que manifesta com a respectiva antecedência a vontade de não renovar o contrato a partir do dia em que o trabalhador completar os 70 anos de idade, não equivale a um despedimento, não só por falta do respectivo suporte fáctico inerente ao comportamento do trabalhador, como também pela inexistência dos requisitos legais plasmados nos arts. 351º e segts. do Código do Trabalho de 2009.

Por conseguinte, prejudicadas se mostram as restantes questões suscitadas relativamente a tal matéria.

Anotação

1. O regime jurídico da caducidade do contrato de trabalho, contido nos arts. 343º a 348º do Código do Trabalho, oculta uma deficiência congénita que está ligada ao papel da vontade de um ou de ambos os contraentes no desencadeamento do efeito extintivo nessa modalidade da cessação do contrato.

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 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 vontade sem as quais a cessação do contrato não se produziria.

Entretanto, a caducidade é geralmente identificada – pretendendo-se com isso distingui-la da cessação do contrato determinada por declaração extintiva de qualquer das partes – como consequência de certas situações de facto, não determinadas pela vontade de qualquer das partes ou independentes dessa vontade. 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 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.

2. No entanto, esse fundamental desígnio político-jurídico – garantir a insusceptibilidade de imputação a qualquer das partes – depara com dificuldades de articulação com situações em que, não sendo a cessação do contrato mero efeito de uma declaração negocial, a vontade de alguma das partes desempenha um papel decisivo da produção do resultado extintivo. Isso ocorre, como se disse, em quase todas as situações enquadráveis no elenco do art. 343º do Código do Trabalho.

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”.²

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 cessar por inviabilidade ou inutilidade.

3. 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

² BERNARDO XAVIER, *A extinção do contrato de trabalho*, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXXI, 1989, n.ºs 3-4, pág. 415.

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

4. Ora é este caso o que se verifica, desde logo, no regime da cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo, que, como estabelece o art. 344º/1 do CT, só se extingue “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” 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 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 (uma situação que possa ser qualificada como “justa causa”, por se ajustar àquilo que, na perspectiva do legislador, deixa de apoiar a preferência pela manutenção do vínculo).

5. 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.

Começemos 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 trabalho.

Vejam os alguns: a não aceitação de funções alternativas por trabalhador vítima de acidente de trabalho;³ a inexistência de posto de trabalho viável para trabalhador incapacitado por doença profissional para a prestação contratada;⁴ a recusa de novas funções por trabalhador vítima de doença profissional, por incumprimento da exigência de garantias formais da inexistência de riscos;⁵ a não transformação da entidade empregadora em “empresa de trabalho portuário”, impedindo-a de receber trabalho desse tipo;⁶ a destruição do edifício e de todo o recheio do estabelecimento que o empregador explorava;⁷ a não renovação do alvará de exploração da actividade radiofónica;⁸ falta de inscrição do trabalhador na recém-criada Ordem dos Enfermeiros;⁹ falta de habilitação própria para o ensino, depois de extintas autorizações provisórias;¹⁰ a abolição, determinada pelo Ministério da Educação, de um curso ministrado num estabelecimento de ensino particular;¹¹ a extinção de entidade reguladora (substituída por outra);¹² e, enfim, a controversa situação do cozinheiro portador do vírus HIV.¹³

6. 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.

³ STJ 10/03/2001 – P. 01S1691 (MANUEL PEREIRA).

⁴ STJ 12/11/2009 – P. 313/09.3YFLSB (VASQUES DINIS).

⁵ STJ 01/07/2009 – P. 703/05.3TTVFR.S1 (BRAVO SERRA).

⁶ STJ 23/02/2000 – P. 99S316 (DINIZ NUNES).

⁷ STJ 26/11/2003 – P. 03S841 (VITOR MESQUITA).

⁸ STJ 05/04/2006 – P. 05S4144 (PINTO HESPANHOL).

⁹ STJ 19/12/2007 – 07S3389 (SOUSA PEIXOTO).

¹⁰ STJ 12/03/2008 – P. 07S740 (MÁRIO PEREIRA) e STJ 25/03/2009b – 08S2592 (BRAVO SERRA).

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

¹² STJ 18/01/2012 – P. 4679/07.4TTLSB.L1.S1 (GONÇALVES ROCHA).

¹³ 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.

Há, pois, impossibilidades e impossibilidades.

Várias das situações acima enumeradas 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.

Enfim, 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 consequente 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.

7. 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. O nevoeiro 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 superado, 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”.¹⁴

¹⁴ TJUE 12/10/2004, caso C-55/02 (*Comissão v. Portugal*), ponto 50.

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, e outras em que careceria de sentido ficcionar uma vontade patronal no sentido da cessação de contratos de trabalho.¹⁵

8. 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 a sobrar 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.

9. Resta ponderar a causa de caducidade a que se reporta o acórdão parcialmente transcrito.

Diz a lei que “o contrato de trabalho caduca...com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez” (art. 343º/c)). No entanto, 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 trabalhador, das condições legais para o acesso ao

¹⁵ Veja-se, nomeadamente, TJUE 10/12/2009, caso C-323/08 (*Rodriguez Mayor*).

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 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 geralmente se admite na jurisprudência.¹⁶ O acórdão que comentamos afirma-o com todo o desassombro: “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.

10. 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 legitimada pelo facto de o trabalhador ter obtido o acesso à pensão por velhice. 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 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. Ou, encarando as coisas de outro posto de observação, observa-se o mesmo critério (de inexigibilidade), mas não já em consideração da (ausência de) margem de viabilidade da relação de trabalho, e sim em função da (in)atendibilidade da exigência de segurança do emprego – que, manifestamente, decai quando o trabalhador, com a reforma, passa a beneficiar de um rendimento substitutivo do salário.

Esta *nuance* explica, porventura, o facto de o legislador – sempre atento à linha vermelha traçada no art. 53º da Constituição -- ter preferido, numa opção muito

¹⁶ Veja-se, por exemplo (entre muitos), STJ 15/09/2010 – P. 1977/06.8TTLSB.L1. S1 (SOUSA GRANDÃO).

criticável, buscar no quadro das causas de caducidade, e não no das “justas causas” de resolução, abrigo para a hipótese de reforma por velhice.

11. Completada esta ligeira digressão pelas causas de caducidade enumeradas no art. 343º do CT, é tempo de volver o olhar sobre o caso tratado no acórdão parcialmente transcrito.

A primeira observação que ele suscita é a de que não se tratava de um caso de reforma, mas sim, justamente, de 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 na legalidade da decisão da entidade empregadora de anunciar ao trabalhador, algum tempo antes de este atingir 70 anos, que o contrato caducaria na data em que essa idade fosse completada.

E o Supremo, como se viu, considerou lícita essa conduta do empregador, assumindo, claramente, 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 velhice.

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 esse 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” (sublinhados nossos). Notar-se-á, em particular, a referência à “reforma/idade de 70 anos”...

12. A convicção da mais alta instância judicial fundou-se, seguramente, no teor do n.º 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 por mais de 30 dias para que a conversão em contrato a termo opere. E daí se deduziu, no raciocínio subjacente ao acórdão, que essa “prorrogação”, legitimadora da conversão do vínculo em contrato a termo, só se entende se o contrato, em perfeito paralelismo com o caso de reforma, puder cessar “automaticamente” em função daquela idade, mediante comunicação de qualquer das partes.

13. Ora permitimo-nos, com a vénia devida, assinalar que nada na lei – a começar pelo art. 343º do CT -- autoriza essa equiparação. Não há, 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 -- , nem uma abordagem coincidente da hipótese de 70 anos e da obtenção da reforma.

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.

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.

14. 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 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 n.º 3 do art. 348.º se faz, não simplesmente para o caso do trabalhador que obteve a reforma, mas para o do trabalhador que, conforme a hipótese do n.º 1 do mesmo artigo, tendo obtido a reforma, se manteve ao serviço por mais 30 dias. Assim, as hipóteses correlacionadas pelo referido n.º 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.

15. Somos, em suma, de opinião que o litígio decidido pelo acórdão que se comenta teria tido solução mais conforme ao que supomos ser a interpretação correcta da lei se a pretensão deduzida pelo Autor tivesse merecido acolhimento. Na verdade, o reconhecimento de que a idade de 70 anos não corporiza, em si mesma, uma causa de caducidade levaria a considerar juridicamente infundada a conduta do empregador, enquanto mero “pré-aviso” da cessação do contrato naquela modalidade – e, por consequência, a requalificá-la como verdadeiro despedimento, naturalmente ilícito por falta de justa causa.

16. Esclareça-se, todavia, que o fundamental motivo de interesse que encontrámos neste acórdão, e que nos empurrou a comentá-lo, 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, e terminando: 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 permanecem latentes dúvidas legítimas de constitucionalidade.