

A compensação por cessação lícita do contrato de trabalho promovida pelo empregador

PEDRO FURTADO MARTINS *

1. Introdução

O objecto do presente texto é a compensação que a lei associa às situações de cessação *lícita* do contrato de trabalho *promovida pelo empregador*, o que abrange: os despedimentos colectivos (art. 366.^{o1}), por extinção de posto de trabalho (artigo 372.^o) e por inadaptação do trabalhador (art. 379.^o, 1); a caducidade por encerramento definitivo da empresa, extinção da pessoa colectiva empregadora ou morte do empregador individual (artigo 346.^o, 3); a denúncia da comissão de serviço [art. 164.^o, 1, c)]; e a caducidade do contrato a termo renovável (arts. 344.^o, 2 e 345.^o, 4). Não trataremos, portanto, das situações em que a extinção do vínculo decorre da vontade do trabalhador,² nem da cessação *ilícita* por iniciativa do empregador.³

As situações em análise têm em comum a circunstância de a compensação pela cessação do vínculo laboral ser regulada pela mesma disposição do Código do Trabalho, actualmente, o artigo 366.^o (na redacção da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto). Disposição que nos últimos anos foi alterada por diversas vezes e envolveu a previsão de um complexo regime de direito transitório. O propósito central deste

JURISMAT, Portimão, n.º 4, 2014, pp. 159-186.

* Docente Convidado da Faculdade de Direito da UCP. Advogado.

¹ Pertencem ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (doravante CT), as disposições legais referidas sem indicação da respectiva fonte.

² Ainda que na resolução pelo trabalhador associada à mudança de local de trabalho a compensação seja idêntica à aqui tratada – cfr. art. 194.^o, 5.

³ Reportamo-nos às indemnizações estabelecidas para as situações de despedimento ilícito: artigos 389.^o, 1, a), 390.^o, 391.^o e 392.^o.

texto consiste em esclarecer essas modificações e o regime transitório que lhes está associado. Para o efeito, começaremos por fazer uma breve resenha da evolução que o instituto teve entre nós, o que releva para compreender algumas das soluções atuais que, em diversos pontos, são tributárias de legislação passada. Referimo-nos em seguida à estrutura da compensação, analisando os elementos em que a mesma assenta, isto é, a retribuição base e a antiguidade. Dedicaremos depois a atenção à determinação quantitativa da compensação, analisando a esse propósito o regime de direito transitório. Obviamente, estes pontos não esgotam a análise do instituto, mas as naturais limitações de tempo e espaço obrigam a deixar para outra ocasião o tratamento das demais questões conexas com a compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2. Evolução do regime legal

A evolução do regime legal da compensação por cessação do contrato de trabalho pode ser descrita nas seguintes etapas ou períodos:

2.1 Período anterior a 1974

I. Ao referir o regime da compensação na legislação anterior a 1974 é necessário ter presente que à época a cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado, por iniciativa do empregador, podia revestir duas formas: a denúncia unilateral e imotivada e a rescisão com justa causa.⁴ Esta última abarcava diversas situações a que hoje correspondem as espécies de despedimento admitidas e ainda outras insuscetíveis de atualmente fundamentarem a cessação do contrato. O despedimento coletivo tinha regime próprio.

II. Na primeira legislação geral sobre o contrato de trabalho – a Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937 – a denúncia não constituía o empregador no dever de pagar uma compensação, carecendo apenas de aviso prévio. A duração do aviso ia de um a seis meses, consoante a duração do contrato.⁵

A falta, total ou parcial, do aviso prévio constituía o empregador no dever de pagar a retribuição correspondente ao período em falta. Note-se que esta indemnização não

⁴ Aos contratos a prazo não se aplicava a denúncia (salvo a partir da LCT, para contratos com 4 anos ou mais), devendo a extinção revestir a forma da rescisão com justa causa. Sobre a limitação da denúncia à contratação por tempo indeterminado pode ver-se o nosso *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efetiva*, Lisboa, 1992, pp. 59-74.

⁵ Artigo 10.º da Lei n.º 1952. Havia quatro escalões: 1 mês de aviso para contratos com menos de 3 anos; 2 meses, entre os 3 e os 10 anos de antiguidade; 4 meses para contratos com duração entre os 10 e os 15 anos; e 6 meses para contratos com mais de 15 anos.

corresponde à compensação aqui em análise. Tratava-se de uma indemnização para *substituir* o aviso prévio e que não acrescia a este. Em rigor, qualificava-se como uma indemnização pela prática de acto ilícito, ou seja, pelo incumprimento do dever de aviso prévio.

III. A partir de 1967 – com o regime jurídico do contrato individual de trabalho, primeiro na versão de 1967 e depois na de 1969⁶ – a denúncia unilateral dos contratos por tempo indeterminado⁷ (por natureza imotivada) obrigava à concessão de um aviso prévio e a pagar uma compensação. Esta determinava-se por referência ao período de aviso prévio, variando com a antiguidade do trabalhador, nos seguintes termos (art. 107.º LCT):

- *Aviso prévio*: meio mês para trabalhadores com menos de 15 anos de serviço e um mês para os de antiguidade superior;
- *Compensação*: equivalente à retribuição correspondente a metade do período de aviso prévio.

De notar que a fração de ano valia como um ano completo e que o pagamento da compensação podia ser dispensado ou reduzido o seu valor se o empregador provasse a «manifesta falta de recursos económicos» (art. 111.º LCT).

Na rescisão com justa causa pelo empregador (art. 101.º e 102.º LCT) excluía-se o pagamento de compensação. A solução já então era criticada, havendo quem advogasse que a exclusão devia ter sido limitada à justa causa fundada em culpa grave do trabalhador.⁸

Para o despedimento coletivo o regime era diverso, pois estava associado à criação do subsídio de desemprego.⁹ Mas também se sustentava que nesse caso devia haver lugar ao pagamento da compensação prevista para a denúncia imotivada.¹⁰

Na cessação irregular – isto é, a denúncia imotivada não antecedida do devido aviso e a rescisão sem justa causa – estabelecia-se o dever de pagar uma compensação igual à retribuição correspondente ao tempo do aviso prévio em falta, que substituíra a compensação que normalmente acresceria à denúncia com aviso prévio.¹¹

⁶ Referimo-nos à chamada Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo DL n.º 47 032, de 27.05.1966, e depois pelo DL n.º 49 408, de 24.11.1969.

⁷ Na LCT (artigo 108.º) a faculdade de livre denúncia foi estendida aos contratos a termo com prazo superior a quatro anos.

⁸ BERNARDO XAVIER, «A compensação por despedimento no contrato de trabalho», 1970, p. 11.

⁹ BERNARDO XAVIER, «O despedimento colectivo na lei do contrato de trabalho», Lisboa, 1973, p. 9 e *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, Lisboa, 2000, pp. 44 e ss.

¹⁰ BERNARDO XAVIER, «O despedimento colectivo na lei ...», *cit.*, pp.33-37.

¹¹ Para uma explicação desta solução ver, BERNARDO XAVIER, «A compensação...», *cit.*, pp. 13-17. De notar que ao tempo se assinalava que, apesar de o esquema legal apontar para a ideia de que a denúncia com aviso prévio seria o meio normal de desvinculação, a prática revelava que

2.2 De 1974 a 1989

A legislação posterior a 25 de Abril de 1974 modificou profundamente o regime da cessação do contrato de trabalho. Antes a proteção da estabilidade do emprego assentava no aviso prévio e na compensação a atribuir ao trabalhador. No novo regime a proteção passou a assentar, em primeira linha, na exigência de uma fundamentação para o despedimento (com o inerente desaparecimento da denúncia imotivada), assumida como condição da validade do acto extintivo.¹² No contexto deste regime – em que, para mais, a motivação admitida para o despedimento foi severamente limitada – a compensação perdeu o papel central que lhe estava associado na legislação anterior, mesmo sendo o seu valor substancialmente superior.

No que especificamente respeita à compensação na cessação lícita promovida pelo empregador, os traços essenciais da legislação deste período eram os seguintes:

- Inicialmente (art. 21.º do DL n.º 372-A/75, de 16.07), previa-se uma compensação para o despedimento por motivo atendível, correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, contando a fração como um ano completo, e assegurando-se como mínimo o valor correspondente a três meses de retribuição;
- Em 1976 foi eliminado o despedimento por motivo atendível, mas a compensação manteve-se nos mesmos termos, passando a aplicar-se ao despedimento coletivo (art. 20.º do DL n.º 84/76, de 28.01).

2.3 A reforma de 1989-1991

I. Em 1989, depois do atribulado processo de revisão da legislação sobre cessação do contrato de trabalho de que resultou o regime aprovado pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro,¹³ a compensação pela cessação lícita do contrato de trabalho por tempo indeterminado passou a configurar-se do seguinte modo:

- A previsão base surge no regime do despedimento ilícito, como alternativa à reintegração (art. 13.º, 3, LCCT), sendo aplicada por remissão ao despedimento coletivo (art. 23.º, 1, LCCT), ao despedimento por extinção

os meios mais utilizados eram a rescisão com justa causa e a denúncia imediata, sem aviso prévio, acompanhada do pagamento da indemnização correspondente ao período do aviso em falta – neste sentido: ALMEIDA POLICARPO e MONTEIRO FERNANDES, *Lei do Contrato de Trabalho Anotada*, Coimbra, 1970, p. 229; e BERNARDO XAVIER, «A compensação...», *cit.*, p. 18.

¹² Sobre a caracterização deste regime ver o nosso, *Despedimento ilícito...*, *cit.*, pp. 82-88.

¹³ Usualmente referido pela sigla LCCT. Sobre as vicissitudes associadas a este diploma – que deu origem a dois acórdãos do Tribunal Constitucional que marcaram a evolução do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho (n.ºs 107/88 e 64/94) – ver o nosso, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª ed., 2012, pp. 159-167, com outras indicações.

de posto de trabalho (art. 31.º, LCCT)¹⁴ e, posteriormente, também ao despedimento por inadaptação do trabalhador (art. 7.º do DL n.º 400/91, de 16 de Fevereiro);

- O valor correspondia a um mês de remuneração de base por ano de antiguidade, com o mínimo equivalente a três meses;
- Surge pela primeira vez a presunção de aceitação do despedimento associada ao recebimento da compensação (art. 23.º, 3), revogada em 1999 (Lei n.º 32/99, de 18 de Maio) e retomada mais tarde.

II. São diversos os pontos deste regime que merecem ser destacados.

O primeiro reside no valor da compensação passar a ser calculado por referência à remuneração de base,¹⁵ em vez de ser referenciado à retribuição mensal. Daqui resultou a primeira redução do valor da compensação, pois deixaram de ser consideradas para o respetivo cálculo as prestações retributivas complementares ou acessórias que não integrem a retribuição base.¹⁶ O que, aliás, foi bastante contestado, tendo-se suscitado por diversas vezes o problema da constitucionalidade da solução, mas a objecção não foi acolhida pelo Tribunal Constitucional.¹⁷

A segunda nota respeita à presunção de aceitação do despedimento. Tratou-se de uma novidade com enorme relevância. Desde logo na prática, pelo impacto nas acções de impugnação judicial do despedimento, que deixaram de ser viáveis quando o trabalhador recebesse a compensação. E há também repercussões de monta na configuração dos fins e da natureza da compensação, como recentemente foi notado.¹⁸

Outra novidade de relevo foi a instituição de uma compensação para as situações de caducidade decorrente da verificação do termo do contrato de trabalho. Inicialmente fixada em dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato (art. 46.º, 3, LCCT), o referencial foi depois aumentado para três dias por

¹⁴ Então designado “cessação do contrato de trabalho, por extinção de posto de trabalho, não abrangida por despedimento colectivo” – sobre as razões desta designação ver, com outras indicações, o nosso, *Cessação...*, *cit.*, pp. 255-257.

¹⁵ Expressão substituída por “retribuição base” a partir do CT de 2003, mas à diferente designação não corresponde diferença material. Sobre este conceito ver *infra*, n.º 3.2.

¹⁶ A referência à retribuição em sentido amplo remontava à legislação corporativa. Assim, no âmbito da LCT, assinalava-se que se teriam de computar na compensação associada à denúncia imotivada todas as prestações que integravam o conceito de retribuição, ao tempo constante do artigo 82.º da LCT, incluindo as prestações em espécie – Vd., BERNARDO XAVIER, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Anotado*, 2.ª ed., Coimbra, 1972, p. 204, e «A Compensação...», *cit.*, p. 25.

¹⁷ Designadamente, no Acórdão n.º 583/00, de 20 de Dezembro de 2000.

¹⁸ Ver *infra*, n.º 3.2.

mês completo, com garantia do equivalente a um mês.¹⁹

2.4 Do Código do Trabalho de 2003 à versão original do Código do Trabalho de 2009

I. Na fase subsequente, iniciada com a primeira versão do Código do Trabalho,²⁰ embora se tenha mantido o essencial do regime anterior houve novamente alterações:

- A compensação por despedimento lícito autonomizou-se da indemnização associada à ilicitude do despedimento, ou seja, da indemnização substitutiva da reintegração (a que se referia o artigo 439.º do CT de 2003 e que transitou para os artigos 391.º e 392.º do CT);
- A fórmula de cálculo da compensação mudou: à retribuição base foram acrescentadas as diuturnidades e a fração de antiguidade que não atinja um ano deixou de valer como tal, contabilizando-se proporcionalmente (artigo 401.º do CT de 2003, cuja solução foi reproduzida no artigo 366.º da versão original de 2009);
- Retomou-se a presunção de aceitação do despedimento em caso de recebimento da compensação (contante do texto original da LCCT e eliminada em 1992);
- A compensação associada à caducidade do contrato a termo foi também alterada. O referencial passou a ser a retribuição base e diuturnidades, mantendo-se em três dias por mês completo de duração nos contratos até seis meses e baixando para dois dias nos de duração superior. Adoptou-se a regra do cálculo proporcional na fração de ano. Por último, eliminou-se o valor mínimo correspondente a um mês de contrato, que havia sido introduzido em 2001 (arts. 388.º, 2 e 3 e 389.º, 4, do CT de 2003, a que corresponderam os arts. 344.º, 2 e 3 e 345.º, do CT).

II. As modificações concentraram-se, portanto, no valor da compensação, devido à alteração dos factores de referência. Quanto à antiguidade, eliminou-se a tradicional consideração da fracção de ano como um ano completo,²¹ o que implicou uma redução do montante a atribuir ao trabalhador. Por outro lado, a inclusão das diuturnidades na base de cálculo, a acrescer à retribuição base, trouxe um aumento potencial do valor da compensação, que beneficiava os trabalhadores que auferissem

¹⁹ BERNARDO XAVIER, «Compensação por despedimento», *RDES*, 2012, n.º 1-2 (pp. 65-109), em especial, pp. 69-71 e 82-86.

²⁰ Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

²¹ Dizemos tradicional pois, como se viu, a solução remontava à legislação que pela primeira vez consagrou o dever de o empregador pagar uma compensação em caso de cessação por sua iniciativa – artigo 104.º, 2, da LCT.

essa prestação (a qual, como sabido, não é de concessão obrigatória).

2.5 A revisão do Código do Trabalho de 2009 e a redução gradual da compensação

I. Na sequência do Acordo FMI/BCE/CE²² e do acordo subscrito em sede de concertação social,²³ iniciou-se o processo de redução das compensações por cessação do contrato de trabalho, com a sucessiva aprovação dos seguintes diplomas:

- A Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, reduziu as compensações para os contratos celebrados a partir do dia 1 de novembro de 2011. Para o efeito aditou-se um novo artigo ao Código do Trabalho (art. 366.º-A), estabelecendo um novo padrão de 20 dias para o cálculo da compensação e limites máximos para o respetivo montante;
- A Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, trouxe nova alteração, revogando o artigo 366.º-A aditado meses antes e incluindo as soluções que deste constavam na nova redação do artigo 366.º. Com este diploma estendeu-se a solução da lei de 2011 aos contratos celebrados antes do início de vigência desta, isto é, antes de 1 de Novembro de 2011. Por isso consagrou-se um regime transitório, destinado a regular a formação da compensação nestes casos;
- O último passo foi dado com a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, que voltou a alterar o artigo 366.º, reduzindo a compensação, e estabeleceu um complexo regime de direito transitório para os contratos abrangidos pelos diferentes regimes.

II. A revisão do regime das compensações incidiu quase exclusivamente sobre o respetivo valor, não tendo sido alterados os demais aspectos que o integram, designadamente quanto às modalidades de cessação do contrato de trabalho a que é associada a compensação.

Embora gradual, a redução foi efetuada num curto espaço de tempo (menos de dois anos, entre Novembro de 2011 e Outubro de 2013) e por diversas formas. Primeiro, mediante a diminuição do padrão temporal de referência, que passou de um mês de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade, para 20 dias por ano e

²² Cfr. N.º 4.4 do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, subscrito a 17 de Maio de 2011 pelo Governo, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia.

²³ Referimo-nos ao «Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego», celebrado em Março de 2011, no âmbito do Conselho Económico e Social. A matéria voltou a ser referida no «Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego», de Janeiro de 2012.

depois para 12 dias. Segundo, pela eliminação do montante mínimo e a imposição de diferentes limites máximos, quer no valor da retribuição a considerar quer no montante global da compensação. E no caso da compensação pela caducidade dos contratos a termo houve ainda uma significativa diminuição resultante da forma de calcular o valor da retribuição diária. Veremos mais detidamente estes pontos quando tratarmos da determinação quantitativa da compensação (*infra*. n.º 4)

3. Factores relevantes para a determinação da compensação: antiguidade e retribuição

Os fatores que relevam para apurar o valor da compensação são a antiguidade e a remuneração do trabalhador, mais exactamente, a retribuição base e as diuturnidades.

3.1 Antiguidade²⁴

I. O conceito de antiguidade não é unívoco, devendo distinguir-se a noção legal de antiguidade e o conceito de antiguidade muitas vezes utilizado nas convenções coletivas de trabalho, que nem sempre coincide com antiguidade legal.

Das múltiplas referências que a lei faz à antiguidade²⁵ deduz-se que esta, em regra,²⁶ coincide com o *tempo de duração da relação jurídica de trabalho ou o tempo de «ligação» à empresa*. Obtém-se assim o que é usual designar-se por *antiguidade legal* ou *antiguidade de serviço*, em que a antiguidade coincide com a continuidade da relação, com o tempo de serviço, entendido como tempo de duração do contrato de trabalho. Conceito que assume relevância jurídica na medida em que a lei elege o tempo de serviço do trabalhador como um «elemento do seu estatuto jurídico na

²⁴ Reproduzimos neste número o essencial das considerações que constam do nosso *Cessação...*, cit., pp. 468-471. Texto esse que, por seu turno, foi construído com recurso a outros em cuja elaboração participámos: BERNARDO XAVIER/PEDRO FURTADO MARTINS, «Cessão da posição contratual. Relevância dos grupos económicos. Regras de contagem da antiguidade», *RDES*, 1994, n.º 4, pp. 384 e ss. (em especial, 413 e ss.); e MÁRIO PINTO/PEDRO FURTADO MARTINS/ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Glossário de Direito do Trabalho e Relações Industriais*, Lisboa, 1996, p. 43 (entradas «Antiguidade» e «Antiguidade Convencional»).

²⁵ Ver, por exemplo: artigos 112.º, 6; 129.º, j); 147.º, 3; 245.º, 2; 256.º, 1; 290.º, 2; 295.º, 2; 317.º, 3, b); 321.º, 3; 328.º, 1, e); 366.º, 1; 368.º, 2; 389.º, 1, a); 400.º, 1; e 536.º, 3.

²⁶ Há obviamente excepções, que confirmam a regra afirmada no texto. Assim, no despedimento por extinção de posto de trabalho, o artigo 368.º, 2 (na versão original, resposta em vigor pela declaração de inconstitucionalidade da alteração decorrente da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho) a antiguidade é referenciada a outros factores, para além da duração do vínculo laboral, associando-se um efeito específico a essas «outras antiguidades» no posto de trabalho e na categoria profissional.

empresa», ou seja, como algo que confere uma determinada configuração a certos direitos e deveres que integram a situação jurídica de trabalho subordinado.²⁷

Surgem aqui os efeitos legais da antiguidade, os quais hoje se reconduzem essencialmente a aspetos relacionados com a cessação do contrato de trabalho, entre os quais avulta o tema das compensações. Especificamente sobre este ponto, cabe lembrar o que a propósito observa MONTEIRO FERNANDES,²⁸ explicando que a ligação da antiguidade com a matéria da cessação do contrato tem a ver com a circunstância de a antiguidade legal, do ponto de vista do trabalhador, se relacionar «intimamente com o *risco de rutura*: quanto maior a duração do contrato, mais profunda a integração psicológica do trabalhador na empresa, mais indesejável ou perturbadora, portanto, a possibilidade de cessação do contrato. Assim, a antiguidade cria e vai crescendo uma *expectativa de segurança* no trabalhador». E na mesma linha destaca BERNARDO XAVIER²⁹ que os efeitos da antiguidade no regime da cessação do contrato de trabalho são reflexo do «envolvimento progressivo do trabalhador na empresa – experiência profissional adquirida, integração e *esprit de corps* – recompensado pelo reconhecimento de um estatuto profissional mais favorável e pela especial protecção da estabilidade do contrato, correspondendo assim à “expectativa de segurança” do trabalhador».

É pacífico que o conceito legal de antiguidade – assente no tempo de serviço numa determinada empresa ou na duração de uma certa relação contratual – não esgota as aceções possíveis do termo antiguidade.³⁰ Dentro dos limites legais, é reconhecida aos sujeitos da relação laboral a liberdade de fixarem – diretamente no contrato individual de trabalho ou, como geralmente acontece, através da contratação coletiva – um regime diferente para a antiguidade, referenciando-a a outros fatores ou associando-lhe efeitos específicos de que a lei não se ocupa, como sejam sistemas de progressão salarial e de promoções automáticas. A antiguidade pode, pois, ser definida por referência a realidades diferentes daquela que a lei utiliza, sendo usual contrapor a antiguidade de serviço ou antiguidade genérica (em regra coincidente com a *antiguidade legal*) a outras aceções do termo, em que a antiguidade é reportada a fatores diferentes do da duração da relação, nomeadamente àqueles que

²⁷ BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Lisboa, 2014, pp. 432-433, onde se assinala que «a continuidade do serviço do trabalhador, normalmente referenciada à mesma empresa, determina-lhe uma certa antiguidade, computada em anos de serviço, a qual dá uma fisionomia concreta especial aos direitos do trabalhador, potenciando-os».

²⁸ *Direito do Trabalho*, 16.ª ed., Coimbra, 2012, pp. 192-193. Do mesmo Autor ver também, «A noção de antiguidade do trabalhador», *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1972, 75-97.

²⁹ *Manual...*, cit., p. 432.

³⁰ MONTEIRO FERNANDES, *ob. ult. cit.*, p. 192 e BERNARDO XAVIER, *ob. e loc. ult. cit.* Sobre a matéria ver, por exemplo: ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, II, Coimbra, 2012, pp. 422-424; e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6.ª ed., Coimbra, 2013, pp. 381-383.

se prendem com a categoria ou a posição profissional do trabalhador. Assim surge a «antiguidade específica ou qualificada», em que está em jogo um regime jurídico diferente do regime legal, uma outra disciplina jurídica, em regra estabelecida nas convenções coletivas de trabalho (daí que também seja corrente usar a designação de «antiguidade convencional»).

II. Para a compensação associada às diversas formas de cessação lícita do contrato promovida pelo empregador a antiguidade relevante é a antiguidade legal ou genérica,³¹ normalmente coincidente com o tempo de duração do vínculo contratual, nos termos acima assinalados, e que é independente da execução do contrato e das suas obrigações principais.

Exemplificando, se for objecto de um despedimento coletivo um trabalhador cujo contrato foi celebrado no dia 1 de Abril de 1998, efectivando-se a cessação do vínculo no dia 31 de Março de 2014, para determinar a compensação a atribuir contabilizar-se-ão, em regra, dezasseis anos de antiguidade, por ser esse o período de duração da relação jurídica de trabalho. Dado que na antiguidade, na acepção aqui relevante, não se repercurtem as vicissitudes que o vínculo contratual possa ter sofrido e que impliquem a inexecução temporária das prestações principais que o caracterizam, se no caso o contrato tivesse estado suspenso por seis meses em virtude de uma doença prolongada do trabalhador, para o cálculo da compensação estabelecida no artigo 366.º continuarão a contabilizar-se dezasseis anos de antiguidade e não apenas os quinze anos e seis meses em que o contrato foi executado (cfr. arts. 295.º, 2 e 296.º).³²

Já não haverá coincidência entre o tempo de duração do contrato e a antiguidade a considerar no cálculo da compensação se ocorrerem vicissitudes que impliquem a perda da antiguidade legal – por exemplo, devido a uma suspensão disciplinar com perda de antiguidade por um período de dois meses [cfr. art. 328.º, 1, e)]. Nesta eventualidade, na hipótese considerada, a antiguidade relevante seria de quinze anos e dez meses, calculando-se proporcionalmente o valor correspondente à fração de ano.

³¹ Diferentemente, nos efeitos do despedimento ilícito releva quer a antiguidade legal quer a antiguidade convencional – sobre o ponto ver o nosso, *Cessação...*, cit., pp. 471-473.

³² Já para a contagem da antiguidade convencional poderá ser relevante o período da suspensão por impedimento do trabalho: assim se a convenção colectiva de trabalho previsse a atribuição de uma diuturnidade por cada período completo de quatro anos de antiguidade, estipulando que para esse efeito apenas se considerava o tempo de prestação efectiva de trabalho, no exemplo do texto o trabalhador apenas teria direito a três diuturnidades, pois como os seis meses em que o contrato esteve suspenso não eram relevantes para este efeito não teria completado o quarto período de 4 anos de serviço efectivo que lhe daria acesso a mais uma diuturnidade. Sublinhe-se que estando em causa um efeito convencional colectivo da antiguidade, e não um efeito legal, não seria aqui relevante a circunstância de a lei mandar contar na antiguidade (legal) o tempo da suspensão (cfr. art. 295.º, 2).

III. Sendo a cessação do contrato antecedida de um aviso prévio, coloca-se a questão de saber se o período desse aviso é também contabilizado na antiguidade relevante para a formação da compensação. A resposta não é evidente.

Para efeito da determinação do tempo do aviso a conceder, já sustentámos que a antiguidade se computava até à data da emissão da declaração extintiva,³³ ainda que assim não seja para efeitos da fixação dos factores de que depende a compensação pela cessação.³⁴ Neste outro âmbito, julgamos ser de atender à antiguidade computada até à data da produção de efeitos da decisão que põe fim ao contrato, por nos parecer que assim decorre da circunstância de, em caso de incumprimento, total ou parcial do aviso prévio, a lei determinar que o contrato só termina «decorrido o período de aviso prévio em falta», contado desde a comunicação da decisão final de despedimento – artigo 363.º, 4. Se bem vemos as coisas, tal implica que o tempo do aviso ainda é tido como tempo de duração do contrato (e por isso o empregador tem de pagar a retribuição correspondente ao tempo de aviso que não concedeu). E se assim é, julgamos que esse período deve igualmente ser considerado na antiguidade relevante para o cálculo da compensação. Aplicando ao exemplo anterior, e imaginando que a decisão final de despedimento havia sido rececionada pelo trabalhador no dia 15 de Janeiro de 2014, uma vez que o prazo de aviso prévio de 75 dias a que estava sujeita a eficácia da mesma se completava no dia 31 de Março [cfr. art. 363.º, 1, d)], a antiguidade a considerar seria de 16 anos completos e não apenas de 15 anos mais a fracção correspondente ao tempo decorrido entre 1 de Abril de 2013 e o dia em que foi recebida a decisão de despedimento.

Mas, como se disse, a solução não é pacífica, pois também há quem considere que o momento relevante para o cálculo dos factores da compensação será o da decisão de despedimento e não aquele em que se completa no final do aviso prévio. Em defesa destoutra posição invoca-se «o regime do art. 363.º, 1, e também o que decorre da parte final do art. 365.º».³⁵ Parece-nos a nós que o argumento que se retira destas disposições não afasta o que resulta do artigo 363.º, 4, que julgamos ser um apoio mais forte a favor da consideração do tempo do aviso prévio com todas as

³³ Está em causa a contagem da antiguidade relevante para a fixação do período de aviso a conceder, ou seja, saber se o tempo do próprio aviso se conta para determinar a duração do mesmo. No exemplo do texto a questão não surgia, porque a antiguidade seria sempre muito superior à requerida (10 anos) para que se aplicasse o aviso mais longo de 75 dias. Mas quando a contagem do tempo de aviso prévio for necessária para se atingir o escalão de que depende a duração do aviso prévio a questão é relevante. Por exemplo, se no momento em que é entregue a decisão final ao trabalhador este tinha 9 anos e 10 meses de antiguidade, o aviso a conceder-lhe deve ser de 60 dias [correspondente a antiguidades inferiores a 10 anos – artigo 363.º, 1, c)] ou de 75 dias, considerando na antiguidade o tempo do aviso, caso em que, na data da cessação já teriam sido atingidos os 10 anos requeridos para o escalão subsequente?

³⁴ Nosso, *Cessação...*, cit., pp. 332-334.

³⁵ BERNARDO XAVIER, «Compensação por despedimento», cit., p. 72.

consequências, ou seja, tanto para efeitos do dever de pagar a retribuição correspondente (que se mantém inequivocamente porque a lei assim o expressa) como para a determinação dos factores de que depende o valor da compensação.³⁶

3.2 Retribuição base e diuturnidades

I. O segundo factor relevante para determinar o montante da compensação é a retribuição do trabalhador, mas considerando nesta apenas a retribuição base e as diuturnidades. Como não se inclui a totalidade da retribuição, estando excluídas as prestações retributivas que não se qualifiquem como retribuição base ou como diuturnidades, é essencial saber em que estas consistem.

A lei adianta as seguintes noções (art. 262.º, 2): «a) Retribuição base, a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho; b) Diuturnidade, a prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade». Apesar deste contributo, nem sempre é fácil determinar quais as prestações retributivas que integram a retribuição base ou se determinadas prestações se devem qualificar como diuturnidades, não obstante assim não serem designadas. Convém por isso olhar um pouco mais detidamente para estes conceitos, cuja delimitação é essencial para calcular o valor da compensação.

II. A noção legal de retribuição base está longe de ser clara. Como assinala LEAL AMADO,³⁷ ao referenciar a retribuição base à «atividade do trabalhador» fica por saber o que considerar para este efeito como a «atividade» de que é correspondente a retribuição base. Será a atividade contratada, no sentido de categoria profissional contratual? Ou corresponderá à categoria profissional em sentido normativo ou estatutário, tal como prevista e descrita em convenção coletiva de trabalho ou noutros instrumentos? E haverá um critério suficientemente preciso e rigoroso que permita decidir com segurança e para a generalidade de situações o que fica e o que é excluído da retribuição base por corresponder ou não à atividade do trabalhador?

Também MONTEIRO FERNANDES³⁸ aponta que a definição legal não é feliz por, à

³⁶ Como decorre do texto, embora o problema de fundo pareça ser o mesmo, admitimos que a solução seja diferente consoante o efeito em causa. Por isso dissemos que a circunstância de a lei (art. 363.º, 4) estabelecer que a relação de trabalho perdura até ao fim do período do aviso prévio se reflecte na configuração de certas posições jurídicas (por exemplo, em matéria de férias ou de subsídio de Natal). Mas o mesmo não se aplica à determinação do tempo de aviso prévio a conceder. Especificamente para este último efeito, mas a propósito da denúncia do contrato de agência, ver FERNANDO A. FERREIRA PINTO, *Da Tutela do Distribuidor Integrado*, Lisboa, 2013, nota 1196 à p. 369.

³⁷ *Contrato de Trabalho*, 2.ª ed., Coimbra, 2010, p. 314.

³⁸ *Direito do Trabalho*, cit., p. 403, texto e nota.

letra, abranger praticamente todas as componentes retributivas, pois a natureza retributiva pressupõe exactamente o carácter de *contrapartida da atividade* prestada. E aventa que melhor seria dizer «que a retribuição base corresponde ao tipo e à duração normal do trabalho convencionado».

Seguro parece ser apenas a impossibilidade de adiantar um critério geral e abstracto.³⁹ De qualquer modo, são auxílios importantes algumas noções doutrinárias muito utilizadas e que constituem incontornável ponto de apoio para resolver as dúvidas que nesta área se suscitam.

BERNARDO XAVIER⁴⁰ assinala o «carácter *certo* (definido em função do tempo)», a circunstância de se tratar de uma prestação que é «em princípio independente dos acidentes da vida do contrato e dos seus especiais condicionalismos» e a periodicidade mensal. Adianta como exemplo típico «a remuneração fixada na *tabela* das convenções colectivas ou dos regulamentos da empresa, na base de um horário normal, para uma certa categoria profissional.»

JORGE LEITE dá a seguinte noção:⁴¹ «a prestação que, de acordo com o critério das partes, da lei, do IRC ou dos usos, é devida ao trabalhador com determinada categoria profissional pelo trabalho de um dado período realizado em condições consideradas normais ou comuns para o respectivo sector ou profissão», destacando o seu carácter de «contrapartida da prestação *standard*».

Retomando e desenvolvendo as notas essenciais destas noções, NUNES DE CARVALHO⁴² assinala que a retribuição base «representa o sinalagma básico, o contravalor estipulado pelo desempenho, nos limites da jornada de trabalho, das funções relativas à categoria contratual». Daí que dela não façam parte, em regra,⁴³ «as atribuições patrimoniais relacionadas com circunstâncias pessoais do trabalhador (v.g. antiguidade), com circunstâncias eventuais relativas ao contexto ou ao modo de desempenho da atividade (por ex., perigosidade, isolamento ou execução durante o período nocturno) ou com circunstâncias atinentes à situação da empresa, aos seus resultados ou a qualidades ou frutos eventuais da prestação do trabalhador

³⁹ Neste sentido, sublinha ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO («Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho», *RDES*, 2010, n.º 1-4, p. 69) que «a qualificação depende, necessariamente, do próprio conteúdo do contrato de trabalho, já que só a análise da vontade das partes permite distinguir os aspectos que são considerados essenciais (e não meramente eventuais) para a execução da prestação e que, por isso, constituem razão directa da contrapartida retributiva nuclear».

⁴⁰ *Manual... cit.*, p. 587.

⁴¹ Reproduzida por LEAL AMADO, *Contrato...*, *cit.*, 314.

⁴² «Notas sobre...», *cit.*, 68-69.

⁴³ Em regra, pois que, como já se lembrou e a seguir melhor se explica no texto, casos há em que as partes podem assumir como integrando o “sinalagma básico” algumas prestações que, usualmente, nele não se incluem.

(designadamente, prémios de balanço ou de produtividade)».⁴⁴

Do que antecede resulta que, embora não seja viável adiantar um critério geral e abstracto que permita fixar com segurança as fronteiras da retribuição base, há algumas notas típicas que a caracterizam e que possibilitam, pelo menos, estabelecer como princípio ou regra geral o que dela se exclui. Assim, a retribuição base será, por norma, uma prestação «calculada em função do tempo de trabalho» e não de outros factores, ou seja, uma *retribuição certa* no sentido do artigo 261.º, 2. O respectivo montante tenderá a não variar, na medida em que está ligada a elementos estáveis da prestação de trabalho, ou seja, à categoria contratual e ao período normal de trabalho, não dependendo dos «acidentes da vida do contrato e dos seus especiais condicionalismos». Por isso também a retribuição base é, as mais das vezes, de valor idêntico para todos os trabalhadores de uma dada organização que desempenhem funções correspondentes à mesma categoria profissional e com igual dimensão quantitativa, ou seja, com igual período normal de trabalho.

Concretizando, imagine-se que certo trabalhador recebe: uma prestação mensal certa, que as partes designaram como “retribuição de categoria”, no valor de 1 500 €, correspondente à sua categoria profissional, exercida em regime de tempo completo, tal como decorre da tabela salarial da convenção colectiva no caso aplicável; uma outra prestação certa mensal, apelidada como “complemento retributivo”, no montante de € 1 000, que foi acertado aquando da contratação do trabalhador e que não se relacionava com qualquer característica ou circunstância particular da actividade contratada; um acréscimo de isenção de horário de trabalho, no valor de 500 €, ajustado no correspondente acordo de isenção de horário; comissões sobre as vendas que realizar; e um prémio anual correspondente a uma percentagem das vendas efectuadas pela equipe comercial por si chefiada.

No caso, e a menos que existam elementos particulares que apontem em sentido diverso, integram a retribuição base a “retribuição de categoria” e o “complemento retributivo”, que claramente se inserem no “sinalagma básico” ou “prestação *standard*” acima referidos, pois remuneram a actividade executada no período normal de trabalho, sem atender a factores específicos. Excluem-se da retribuição base o acréscimo por isenção de horário, as comissões sobre vendas e o prémio anual, cuja atribuição depende de circunstancialismos particulares, não inerentes ao tipo ou género de trabalho contratado, à categoria contratual ou actividade contratada. Contudo, caso se venha a demonstrar que no momento da contratação ficou acordado que o trabalho seria desempenhado em regime de isenção de horário e como tal remunerado, também será de incluir na retribuição base o acréscimo pela

⁴⁴ No mesmo sentido e com exemplos semelhantes, LEAL AMADO, *Contrato...*, cit., p. 314.

isenção,⁴⁵ pois tudo indica que as partes pretenderam que essa prestação integrasse o “padrão retributivo elementar” ajustado.

III. Também a delimitação da noção de diuturnidade não está isenta de dificuldades, pois, à letra, a definição legal envolve qualquer prestação retributiva que tenha «fundamento na antiguidade» [art. 262.º, 2, b)]. Ora, não regulando a lei este tipo de prestações, cuja instituição e regime decorre das convenções colectivas de trabalho, com a diversidade inerente, e existindo uma multiplicidade de prestações relacionadas com a antiguidade (sendo que, as mais das vezes, as diuturnidades não dependem da antiguidade legal mas da antiguidade convencional, no sentido acima referido), tudo indica que a noção que decorre do texto da lei é demasiado abrangente.⁴⁶

Em regra, as diuturnidades são prestações mensais de valor fixo, atribuídas aos trabalhadores que permaneçam na mesma categoria profissional durante um dado período de tempo, visando compensá-los pelas maiores dificuldades em progredirem numa carreira profissional, designadamente por terem atingido um patamar além do qual só se evolui por promoção e não pelo mero decurso do tempo. Inspiradas no regime remuneratório tradicional da função pública, este tipo de prestações foi-se vulgarizando na contratação colectiva, ainda que tendam a desaparecer das convenções mais recentes.

IV. Ponto importante é o momento relevante para apurar o valor dos factores de cálculo da compensação. A regra é atender ao valor que o trabalhador auferia no momento da cessação do contrato de trabalho. Mas, tal como vimos suceder quanto à antiguidade, a circunstância de existir uma dilação temporal entre a emissão da declaração extintiva e a sua eficácia, por força do aviso prévio que o empregador está obrigado a conceder, suscita a questão de saber qual desses momentos releva para fixar o montante da retribuição base e das diuturnidades. Pelas razões já adiantadas a propósito da contagem da antiguidade, entendemos que o valor a considerar é aquele a que o trabalhador tem direito no momento em que o contrato termina, ou seja, quando se completa o período de aviso prévio a que está sujeita a decisão final de despedimento.

Admitimos que a questão não surja com frequência na prática, pois raros serão os

⁴⁵ A hipótese do texto é semelhante à que NUNES DE CARVALHO figura (*ob. cit.*, p. 69) a propósito da retribuição de trabalho nocturno que, não integrando em regra a retribuição base, poderá ser como tal qualificada se se verificar que a actividade contratada tem necessariamente de ser prestada no período nocturno e que a retribuição foi estabelecida atendendo a esse factor.

⁴⁶ Nesta linha, assinala BERNARDO XAVIER (*Manual...*, *cit.*, p. 603) que se torna «difícil distinguir em face desta noção legal os vários tipos de prestações conexas com a antiguidade que devem considerar-se diuturnidades ou «anuidades» ou «prémios de antiguidade», pois «quase todas as prestações deste tipo são subsumíveis no conceito de diuturnidades».

casos em que o valor da retribuição de altera no decurso do aviso prévio. Mas se assim suceder, deverá a compensação ser calculada com base no montante resultante da alteração ocorrida.⁴⁷

Note-se que embora esta solução seja geralmente mais favorável ao trabalhador – porquanto o normal é as variações retributivas serem no sentido de aumentar o valor da retribuição – não é forçoso que assim seja. Não que seja expectável que no decurso do aviso prévio a retribuição base diminua ou que o trabalhador perca diuturnidades já adquiridas. Mas já será mais plausível que na constância do contrato de trabalho tenham ocorrido alterações retributivas que impliquem uma diminuição dos valores auferidos pelo trabalhador. O caso mais frequente é o da passagem de tempo completo para tempo parcial, com o correspondente ajuste proporcional da retribuição. Assim, figure-se uma situação em que o trabalho foi executado durante cinco anos em regime de tempo completo, com uma retribuição base de 2 000 €, seguindo-se um novo período de cinco anos em regime de tempo parcial, a que correspondeu uma retribuição base de 1 000 €, valor auferido no momento da cessação. Em princípio,⁴⁸ será este último o montante a considerar no cálculo da compensação.

4. Determinação quantitativa da compensação

A Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, deu nova redacção ao artigo 366.º, estabelecendo o novo parâmetro do valor da compensação para todos os contratos de trabalho que venham a cessar após a entrada em vigor do diploma, isto é, de 1 Outubro de 2013 em diante. Para os contratados antes desta data, estabelece-se um regime de direito transitório, destinado a salvaguardar as expectativas formadas na vigência das anteriores regras que previam valores superiores para a compensação. Por outro lado, embora o novo regime se aplique quer aos contratos por tempo indeterminado quer aos contratos a termo, há agora regras próprias para a compensação por caducidade decorrente do termo. Estas diferenças aconselham a que se analisem separadamente as várias situações referidas.

⁴⁷ Em sentido diferente, entende BERNARDO XAVIER («Compensação por despedimento», *cit.*, nota 19 à p. 72) que, embora o trabalhador tenha direito à eventual subida de salário durante o aviso prévio não terá direito ao «recálculo e reforço da compensação, esteja ou não recebida». A solução é coerente com a ideia do mesmo Autor, segundo a qual o cálculo da compensação se deve realizar no momento da emissão da declaração extintiva. O que implica considerar os factores em que a mesma assenta (antiguidade e retribuição) na configuração que tinham nesse momento. Como se disse, propendemos para posição diversa.

⁴⁸ Admitimos que em situações como a do texto as partes convencionem no acordo de modificação do contrato para tempo parcial que, em caso de cessação que confira direito a compensação, esta será calculada de modo diverso, por exemplo, com base no valor médio da retribuição auferida nos dois períodos, ponderando a duração de cada um desses períodos.

4.1 Contratos por tempo indeterminado

4.1.1 Compensação nos novos contratos

I. Para os contratos sem termo celebrados de 01.10.2013 em diante, a compensação é de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculando-se o montante proporcionalmente na fração de ano.

Assentando o cálculo da compensação num certo número de dias de trabalho (e não no valor da retribuição base mensal como sucedia até 2011), tornou-se necessário estabelecer como se determina o valor da retribuição diária. A solução remonta à Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, e consta hoje da alínea c) do n.º 2 do artigo 366.º, que dispõe: «O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades».

Assim, por exemplo, para um trabalhador que aufera uma retribuição base mensal e diuturnidades de € 1 500, cujo contrato dure seis anos (entre 01.10.2013 e 30.09.2019), a compensação será de € 3 600, correspondendo ao produto da seguinte operação: $(1500 / 30) \times 12 \text{ dias} \times 6 \text{ anos}$.

II. O valor da compensação a atribuir está sujeito a limites máximos, que igualmente remontam a 2011. São os seguintes:

- O valor de referência da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Atualmente, esta é de € 485, pelo que o valor máximo a atender é de € 9 700;
- O montante total da compensação não pode ultrapassar o correspondente a 12 retribuições base e diuturnidades do trabalhador em causa;
- Quando o trabalhador auferir mais de € 9 700 mensais o montante máximo da compensação é o correspondente a 240 salários mínimos, o que aos valores atuais equivale a € 116 400.

Para os contratos celebrados a partir de 01.10.2013 a aplicação destes limites só será relevante para os trabalhadores com remunerações muito elevadas, ou seja, cuja retribuição base e diuturnidades ultrapasse os € 9 700. Nos demais casos, como a base de cálculo é apenas de 12 dias por ano, o limite máximo das 12 retribuições mensais só é atingido quando o contrato dure 30 anos, o que não será muito frequente.

Concretizando: para um trabalhador admitido a partir de 1 de outubro de 2013 que aufera € 3 500 de retribuição base mensal e diuturnidades, quando o contrato termina

a compensação não pode exceder € 42 000 (3 500 x 12 anos). Mas, como o valor a considerar por cada ano é de € 1 400 [(3500/30) x 12 dias] o limite só será atingido quando a antiguidade perfizer 30 anos (1 400 x 30 = 42 000).

4.1.2 Compensação nos contratos celebrados antes de 1 de Outubro de 2013

Todos os contratos celebrados antes de 1 de Outubro de 2013 são abrangidos pelas regras de direito transitório do artigo 5.º da Lei n.º 69/2013. Porém, diferenciam-se os contratos mais antigos, celebrados ainda na vigência da versão original do Código do Trabalho, dos celebrados quando estava em vigor a primeira redução da compensação, operada pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro.

a) Compensação nos contratos celebrados na vigência da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro (entre 01.11.2011 e 30.09.2013)

No momento em que estes contratos foram celebrados vigorava o parâmetro compensatório de 20 dias por ano da Lei n.º 53/2011, passando a partir de 01.10.2013 a aplicar-se-lhes o parâmetro de 12 dias por ano. As regras transitórias visam salvaguardar o valor que resultava da lei anterior e assegurar uma redução gradual. Para tanto instituiu-se uma compensação que integra três parcelas (art. 5.º, 3, da Lei n.º 69/2013):

- A primeira (P1) abrange o período entre 01.11.2011 e 30.09.2013, sendo a compensação de 20 dias por ano ou fração;
- A segunda (P2) cobre o tempo decorrido entre 01.10.2013 e a data em que o contrato completar três anos, sendo a compensação de 18 dias por ano;
- A terceira parcela (P3) corresponde ao tempo de duração do contrato subsequente aos três primeiros anos e corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Exemplificando: para um contrato celebrado no dia 01.10.2012 que termine em 30.09.2018 (atingindo, portanto, 6 anos de duração total), sendo de € 1 500 o valor da retribuição base e diuturnidades no momento da cessação, a compensação total será de € 4 600, resultante da soma das seguintes parcelas:

- P1: no período entre 01.10.2012 e 30.09.2013 aplica-se o parâmetro dos 20 dias por ano, perfazendo o valor de € 1 000 [(1 500 / 30) x 20 dias x 1 ano];
- P2: no período entre 01.10.2013 e 30.09.2015 (ou seja, durante o tempo necessário para se completarem os três primeiros anos de contrato), a compensação é de 18 dias por ano, correspondente a € 1 800 [(1 500 / 30) x 18 dias x 2 anos];
- P3: para o tempo subsequente aos três anos iniciais – portanto, para o período entre 01.10.2015 e 30.09.2018 –, a parcela seria de € 1 800 [(1 500 / 30) x 12 dias x 3 anos].

Prevê a Lei n.º 69/2013 [artigo 5.º, 3, b), iii)] que se exclui o parâmetro dos 18 dias quando, no dia 1 de Outubro de 2013, o contrato já tenha atingido a duração de três anos. A exclusão é incompreensível pois, reportando-se a norma apenas aos contratos celebrados depois de 1 de novembro de 2011, nunca estes terão uma duração de três anos a 1 de outubro de 2013. A duração máxima nessa data é de um ano e onze meses.

b) Compensação nos contratos celebrados na vigência da versão original do Código do Trabalho de 2009 (antes de 1 de Novembro de 2013)

Tendo o contrato de trabalho sido celebrado ainda na vigência da versão original do Código do Trabalho de 2009 – portanto, antes de 01.11.2011 – a relação de trabalho é abrangida por três regimes diferentes. O regime transitório nestes casos é paralelo ao anterior, assentando na salvaguarda das expectativas formadas na vigência das regras que estabeleciam compensações mais elevadas do que a atual, conjugada com uma solução que atenua os efeitos da transição para o parâmetro dos 12 dias. Para tal, quando necessário, assegura-se um período mínimo de três anos com aplicação do parâmetro intermédio dos 18 dias. Esta salvaguarda obriga a que, dentro do universo dos contratos abrangidos pelo regime inicial do Código do Trabalho, se distinga o regime geral e o regime especial dos contratos celebrados após 01.10.2010.

i) Regime geral: contratos celebrados antes de 1 de Outubro de 2010

A compensação integra três parcelas, de acordo com os períodos em que a relação contratual esteve abrangida por cada um dos regimes:

- A primeira (P1) cobre o período de duração do contrato decorrido até 31.10.2012, sendo a compensação de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- A segunda (P2) abrange o tempo decorrido entre 01.11.2012 e 30.09.2013, sendo a compensação de 20 dias por ano ou fração;
- A terceira parcela (P3) corresponde ao tempo de duração do contrato posterior a 01.10.2013 e corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Concretizando com base num exemplo semelhante ao anterior, ou seja, para a hipótese de um contrato com duração total de seis anos (entre 01.11.2009 e 31.10.2015), sendo a retribuição base quando o contrato termina de € 1 500, o valor global da compensação será de € 6 661, resultante da soma das seguintes parcelas:

- P1: no período entre 01.11.2009 e 31.10.2012 aplica-se o parâmetro da retribuição mensal, perfazendo o valor de € 4 500: (1 500 x 3 anos);

- P2: para o período entre 01.11.2012 e 30.09.2013 a compensação é de 20 dias por ano, sendo o valor desta parcela de € 913: $(1\,500 / 30) \times 20 \text{ dias} \times 0,913 \text{ anos}$ - fração correspondente aos 11 meses incluídos neste período;
- P3: para o tempo subsequente a 01.10.2013, até à data da cessação do contrato em 31.10.2015, a compensação será de 12 dias por cada ano, o que corresponde a € 1 248: $(1\,500 / 30) \times 12 \text{ dias} \times 2,08 \text{ anos}$ - fração correspondente a 2 anos e 1 mês.

ii) Regras especiais para os contratos celebrados entre 1 de Outubro de 2010 e 31 de Outubro de 2011

I. Os contratos celebrados após 01.10.2010 (quando ainda vigorava o parâmetro dos 30 dias) e antes de 01.11.2011 (quando passou a vigorar o parâmetro dos 20 dias) atingem os três primeiros anos de duração quando já está em vigor a atual lei. Por isso, criou-se uma solução intermédia, adoptando-se o parâmetro dos 18 dias antes de se aplicar a redução para os atuais 12 dias. Assim, nestes casos, a compensação inclui quatro parcelas:

- A primeira (P1) cobre o período entre 01.10.2010 e 31.10.2012, aplicando-se o parâmetro da retribuição base mensal e diuturnidades por ano;
- A segunda (P2) abrange o período entre 01.11.2012 e 30.09.2013, sendo a compensação de 20 dias por ano;
- A terceira (P3) cobre o tempo decorrido entre 01.10.2013 e a data em que o contrato completar três anos, sendo o parâmetro compensatório de 18 dias por ano;
- A quarta parcela (P4) corresponde ao tempo de duração do contrato subsequente aos três primeiros anos e corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Voltando a usar como base para ilustrar a aplicação deste complexo regime transitório a situação de um contrato que dure seis anos, celebrado em 01.01.2011 e que termine em 31.12.2016, auferindo o trabalhador € 1 500 de retribuição base e diuturnidades, quando o contrato cessa, o valor global da compensação será de € 5 687,50, resultante da soma das seguintes parcelas:

- P1: no período entre 01.01.2011 e 31.10.2012 aplica-se o parâmetro da retribuição mensal, perfazendo o valor de € 2 749,50: $1\,500 \times 1,833 \text{ anos}$ (fração correspondente ao ano e dez meses incluídos neste período);
- P2: para o período entre 01.11.2012 e 30.09.2013 a compensação é de 20 dias por ano, sendo o valor desta parcela de € 913: $(1\,500 / 30) \times 20 \text{ dias} \times 0,913$ (fração correspondente aos 11 meses de contrato neste período);
- P3: no período entre 01.10.2013 e 31.12.2013, ou seja, durante o tempo que faltava para se completarem os três primeiros anos de contrato, a compensação é de 18 dias por ano, correspondendo a € 225: $(1\,500 / 30) \times 18 \text{ dias} \times 0,25$ (fração relativa aos três meses que o contrato durou neste período);

- P4: para o tempo subsequente, entre 01.01.2014 e 31.12.2016, a compensação seria de 12 dias por cada ano, ascendendo a € 1 800: $(1\,500 / 30) \times 12$ dias x 3 anos.

II. Como decorre da lei [art. 5.º, 1, c), i)] e do exemplo avançado, o parâmetro compensatório dos 18 dias por ano cobre um período de três anos de duração do contrato contado desde o início da sua vigência. Já vimos defender que esse período se contaria desde a entrada em vigor da Lei n.º 69/2013, ou seja, desde 1 de Outubro de 2013. Trata-se de solução que não tem qualquer apoio na letra da lei. A única solução compatível com o texto da lei é contar o período de três anos desde que o vínculo laboral se constituiu, pois só assim esse período corresponde «aos três primeiros anos de duração do contrato» referidos na lei. No mesmo sentido depõe a circunstância de o ponto iii) da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º limitar a aplicação do parâmetro dos 18 dias aos casos em que «contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos».

c) Limites da compensação

I. Os limites máximos da compensação, estabelecidos em 2011, também se aplicam aos contratos celebrados na vigência da versão original do Código do Trabalho que não impunha um tecto ao valor da compensação. Por outro lado, no domínio dessa legislação assegurava-se um valor mínimo, correspondente a três meses de retribuição base e diuturnidades. Embora revogado, este limite continua a valer para os contratos antigos, tendo aplicação em algumas hipóteses marginais.

Para os contratos celebrados antes de 01.11.2011 a aplicação do limite máximo não afasta a atribuição de uma compensação de valor superior se tal corresponder à primeira parcela decorrente da legislação anterior, que como se viu cobre o período decorrido até 31 de Outubro de 2012. A consequência é a exclusão, total ou parcial, das parcelas relativas aos períodos de tempo abrangidos pelas novas leis quando o valor decorrente da lei anterior já ultrapassar aqueles limites. Por isso, a limitação atinge sobretudo os trabalhadores que em 31.10.2012 já completaram doze anos de antiguidade, dado que para estes a compensação relativa a tal período é de um mês por ano de antiguidade. Situação paralela é a dos contratos cuja duração, em 31.10.2012, estivesse próxima de atingir doze anos. A limitação também poderá atingir os trabalhadores que afixaram retribuições muito elevadas.

Exemplificando: para um trabalhador admitido a 1 de novembro de 1990 e despedido a 31 de outubro de 2014, que afixa € 5 000 de retribuição base e diuturnidades, o valor da compensação correspondente aos primeiros 22 anos de duração do vínculo (de 01.11.1990 a 31.10.2012) seria de € 110 000 (5000×22) . Neste caso, por aplicação do artigo 5.º, 5, a), o trabalhador só teria direito à primeira parcela, cujo valor já ultrapassava as doze retribuições mensais (€ 60 000). Note-se que o

montante da compensação a atribuir seria de € 110 000 e não o do limite máximo imposto após 2011: a aplicação do limite tem como consequência excluir as demais parcelas, recebendo o trabalhador a totalidade do montante a que teria direito se o contrato cessasse a 31 de Outubro de 2012, com aplicação da lei antiga.

A exclusão da parte da compensação correspondente à antiguidade adquirida após a vigência das novas leis pode ser apenas parcial. É o que acontece quando o valor da primeira parcela não ultrapassar o limite máximo, mas tal suceda quando a esta se somem as demais. Assim, por exemplo: para um trabalhador admitido a 1 de Novembro de 2001 e despedido a 31 de Outubro de 2014, que aufera por mês € 1 500 de retribuição base e diuturnidades, a compensação pelos primeiros 11 anos de antiguidade (de 1 de novembro de 2001 a 31 de outubro de 2012), será de € 16 500 (1500×11 anos). Como essa parcela não ultrapassa o limite máximo (no caso, € 18 000, ou seja, $1\,500 \times 12$), haverá lugar à atribuição da compensação pela antiguidade constituída nos onze meses decorridos entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013, no valor de € 910 [$(1500/30) \times 20$ dias $\times 0.91$]. Estas duas parcelas totalizam € 17 410, valor inferior ao limite das doze retribuições mensais, pelo que o trabalhador terá ainda direito à terceira parcela, relativa ao período entre 01.10.2013 e 30.10.2014. Contudo, sendo a última parcela da compensação de € 648 [$(1500/30) \times 12$ dias $\times 1.08$], a soma com o valor das demais já ultrapassa o limite máximo ($17\,410 + 648 = 18\,058$). Por isso, o montante da terceira parcela a que o trabalhador teria direito é reduzido para € 590, de modo a não ultrapassar aquele limite.

II. Na legislação anterior a 2011 a compensação não podia ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades. Estabelece o artigo 5.º, 2, da Lei n.º 69/2013 que este limite continua a aplicar-se aos trabalhadores contratados na vigência das leis que o previam, ou seja, aos admitidos antes de 01.11.2011. Obviamente, poucos serão os beneficiários desta ressalva, que apenas abrangerá os contratos celebrados em data não muito anterior a 30 de Outubro de 2011. Será o caso de um trabalhador que aufera € 2 000 por mês de retribuição base e diuturnidades, admitido em 1 de Fevereiro de 2011 e cujo contrato termine a 31 de Janeiro de 2013, totalizando dois anos de duração. Nesta hipótese, o trabalhador tem direito a uma compensação total de € 6 000, equivalente a três meses e não à que resultaria da aplicação das regras gerais do artigo 5.º, 1, da Lei n.º 69/2013.

4.2 Contratos a termo

Até 2011 a compensação devida nas situações de caducidade de contrato a termo promovida pelo empregador seguia regras diferentes das previstas para os contratos por tempo indeterminado. A Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, unificou os regimes, passando a compensação a ser regulada numa única disposição, para a qual remetiam

as normas sobre contratação a termo. Na última alteração do Código do Trabalho, decorrente da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, voltaram a instituir-se regras específicas para os contratos a termo, o que justifica que se analise separadamente este regime específico, que resulta da nova redação dada aos artigos 344.º, 2 e 345.º, 4.

Note-se que a diferença em relação ao regime geral é apenas parcial, pois o cálculo da compensação faz-se nos termos do artigo 366.º, 2. Tal implica que: o montante da compensação está sujeito aos limites máximos fixados na alínea a) desse preceito, na medida em que estes sejam aplicáveis;⁴⁹ em relação à fração de ano o montante é calculado proporcionalmente, como decorre da alínea c); o valor da retribuição diária apura-se dividindo por trinta o montante mensal a que o trabalhador tem direito [artigo 366.º, 2, d)].

Foi também instituído um regime de direito transitório, de contornos semelhantes aos dos contratos por tempo indeterminado, visando salvaguardar as expectativas criadas nos períodos de vigência do contrato cobertos por leis que previam compensações de maior valor.

4.2.1 Compensação por caducidade nos novos contratos a termo

O novo regime da compensação nos contratos a termo aplica-se apenas aos contratos a termo celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013, data do início de vigência da Lei n.º 69/2013. A compensação é agora diferente consoante o contrato seja a termo certo ou a termo incerto. A diferenciação resulta da circunstância de se ter pretendido que nos primeiros três anos de duração do vínculo laboral a compensação fosse de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano. Uma vez que a duração máxima do contrato a termo certo não é suposto ultrapassar três anos (cfr. artigo 148.º, 1), criaram-se regras próprias para o contrato a termo incerto. Assim:

- No contrato a termo certo a compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de duração – artigo 344.º, 2;
- No contrato a termo incerto a compensação integra duas parcelas: a primeira relativa aos três primeiros anos de duração do contrato, de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de duração; e a segunda de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de duração subsequente aos três iniciais – artigo 345.º, 4.

⁴⁹ Em teoria apenas será aplicável o limite do valor da retribuição base e diuturnidades a considerar no cálculo da compensação [os € 9 700 decorrentes do artigo 366.º, 2, a)], sendo muito improvável que algum trabalhador contratado a termo receba tal quantia. Os demais limites estarão excluídos à partida, pois pressupõem que o contrato atinja uma duração que a contratação a termo não pode alcançar.

Ilustrando a aplicação destas regras com base na situação de trabalhador que aufera por mês € 1 500 de retribuição base e diuturnidades:

- Para um contrato a termo certo celebrado em 01.10.2013, pelo prazo de seis meses, renovado duas vezes por igual período, e que assim termine em 31.03.2015, perfazendo 18 meses de duração: a compensação de caducidade será de € 1 350, correspondendo ao resultado da seguinte operação: $(1500 / 30) \times 18 \text{ dias} \times 1,5 \text{ anos}$;
- Tratando-se de um contrato a termo incerto que dure quatro anos, entre 01.10.2013 e 30.09.2017, a compensação total será de € 3 300, correspondente à soma das seguintes parcelas:
 - P1 – Aos primeiros três anos aplica-se o referencial dos 18 dias por ano, a que corresponde o valor de € 2 700 $[(1500/ 30) \times 18 \text{ dias} \times 3 \text{ anos}]$;
 - P2 – No ano subsequente, decorrido entre 01.10.2016 e 30.09.2017, o referencial passa para 12 dias por ano, sendo o valor da parcela de € 600 $[1500/ 30) \times 12 \text{ dias} \times 1 \text{ ano}]$.

4.2.2 Compensação por caducidade nos antigos contratos a termo

Para a contratação por tempo limitado ocorrida antes da Lei n.º 69/2013 também se preveem regras transitórias, semelhantes às instituídas para os trabalhadores efetivos, com vista a salvaguardar o valor das compensações estabelecidas na legislação anterior. A explicação deste regime aconselha a distinguir diversas situações, consoante a data em que o contrato foi celebrado.

a) Contratos a termo celebrados entre 01.11.2011 e 30.09.2013

Estes contratos foram celebrados quando vigorava a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que reduziu o parâmetro da compensação para 20 dias, pelo que apenas é necessário salvaguardar a aplicação desse parâmetro pelo tempo que o contrato durou na vigência daquela lei, aplicando-se daí em diante o parâmetro dos 18 dias previstos para os três anos iniciais de duração e depois os atuais 12 dias. Assim, as parcelas que compõem a compensação nestes casos são (art. 6.º, 2, da Lei n.º 69/2013):

- P1: cobrindo o período entre 01.11.2011 e 30.09.2013, com aplicação do parâmetro dos 20 dias e a nova fórmula de cálculo do valor diário assente na divisão por 30 do montante mensal;
- P2: abrangendo o tempo que, após 01.10.2013, faltar para se perfazerem os três anos iniciais de duração do contrato, com aplicação do parâmetro dos 18 dias;
- P3: cobrindo o período subsequente aos três primeiros anos do contrato, aplicando-se o parâmetro compensatório dos 12 dias.

Concretizando, num contrato a termo incerto celebrado a 01.01.2012 e que termine a 31.12.2016, auferindo o trabalhador € 1 500 de retribuição-base mensal e diuturnidades, a compensação por caducidade ascenderá a € 4 073, resultante da soma das seguintes parcelas:

- P1: para o período decorrido entre 01.01.2012 e 30.09.2013, a compensação será de 20 dias de retribuição, correspondendo a € 1 748: $(1\ 500/30) \times 20$ dias $\times$ 1,748 (fração correspondente ao ano e 9 meses incluídos neste período);
- P2: no período que faltava para se completarem os três primeiros anos do contrato – portanto, entre 01.10.2013 e 31.12.2014 – aplicava-se o parâmetro dos 18 dias, sendo a compensação de € 1 125: $(1\ 500/30) \times 18$ dias $\times$ 1,25 (fração correspondente ao ano e 3 meses incluídos neste período);
- P3: no tempo remanescente, entre 01.01.2015 e 31.12.2016, o parâmetro de cálculo da compensação será o dos 12 dias, correspondendo esta parcela a € 1 200: $(1\ 500/30) \times 12$ dias $\times$ 2 anos.

b) Contratos a termo celebrados após 01.10.2010 e até 31.10.2011

Nestes casos quando o contrato foi celebrado ainda vigorava a versão original do Código do Trabalho em que a compensação era de dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de contrato, sendo o valor da retribuição diária apurado pela aplicação da fórmula do artigo 271.º do Código do Trabalho.⁵⁰ Em seguida, o contrato foi abrangido pela lei que passou o parâmetro compensatório para os 20 dias anuais. Finalmente, a partir de 01.10.2013, o contrato fica sujeito à atual lei que fixa esse parâmetro nos 12 dias. Porém, nestas hipóteses, sucede que ainda não se completaram os três primeiros anos de duração do contrato no dia 01.10.2013, pelo que a Lei n.º 69/2013 prevê uma compensação de 18 dias para o período compreendido entre esta data e os três anos de duração de contrato. Assim, a compensação integra as seguintes quatro parcelas (art. 6.º, 1, da Lei n.º 69/2013):

⁵⁰ Na LCCT a disposição que versava sobre a compensação (artigo 46.º, 3) continha uma remissão para a fórmula a utilizar para o respectivo cálculo (a remissão era para o artigo 2.º do DL n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro de 2002, que estabeleceu uma fórmula idêntica à que consta do actual artigo 271.º do CT), implicando que o valor diário se obtinha a partir do montante da retribuição horária. A remissão não figurava no CT/2003, nem foi retomada na revisão de 2009, mas entendia-se que a solução era equivalente, aplicando-se a fórmula de cálculo da retribuição horária do artigo 271.º. Assim, na fórmula do artigo 271.º – $(Rm \times 12) : (52 \times n) - Rm$ será o valor mensal da retribuição base e das diuturnidades e n o período semanal de trabalho. Estabelecido o valor da retribuição horária assim determinado, multiplicar-se-á pelo período normal de trabalho diário, achando-se deste modo o valor da retribuição diária a utilizar para o cálculo da compensação de caducidade.

- P1: para o período após 01.10.2010 e até 31.10.2012,⁵¹ equivalendo a dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de contrato, com aplicação da fórmula de cálculo do valor da retribuição estabelecida no artigo 271.º do CT;
- P2: para o período temporal entre 01.11.2012 e 30.09.2013, aplicando-se o parâmetro dos 20 dias e a nova fórmula de cálculo do valor diário assente na divisão por 30 do montante mensal;
- P3: abrangendo o tempo que faltar para se perfazerem os três anos iniciais de duração do contrato, com aplicação do parâmetro dos 18 dias;
- P4: cobre o período subsequente aos três primeiros anos do contrato, aplicando-se o parâmetro compensatório dos 12 dias.

Concretizando, no caso de um contrato a termo incerto celebrado a 01.01.2011 e que termine a 31.12.2015, sendo de € 1 500 a retribuição base mensal e diuturnidades, a compensação por caducidade ascenderia a € 5 384,12, resultante da soma das seguintes parcelas:

- P1: no período entre 01.01.2011 e 31.10.2012, a compensação é de dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada um dos 22 meses de duração. Sendo a retribuição diária de € 69,23 (correspondente à fórmula do artigo 271.º), o montante de P1 corresponderia a € 3 046,12 ($69,23 \times 2 \text{ dias} \times 22 \text{ meses}$);
- P2: para o período decorrido entre 01.11.2012 e 30.09.2013, a compensação seria de 20 dias de retribuição, correspondendo a € 913: $(1\,500/30) \times 20 \text{ dias} \times 0,913$ (fração correspondente aos 11 meses incluídos neste período);
- P3: no período que faltava para se completarem os três primeiros anos do contrato – portanto, entre 01.10.2013 e 31.12.2013 – aplicava-se o parâmetro dos 18 dias, sendo a compensação de € 225: $(1\,500/30) \times 18 \text{ dias} \times 0,25$ (fração correspondente aos 3 meses incluídos neste período);
- P4: no tempo subsequente, entre 01.01.2014 e 31.12.2015, o parâmetro de cálculo da compensação será o dos 12 dias, correspondendo esta parcela a € 1 200: $(1\,500/30) \times 12 \text{ dias} \times 2 \text{ anos}$.

c) Contratos a termo celebrados até 01.10.2010

Sendo estes contratos abrangidos pelos três regimes diferentes, mas tendo já completado os três anos iniciais de duração em 01.10.2013, para eles a compensação integra três parcelas, de acordo com os períodos em que a relação contratual esteve abrangida por cada um dos regimes:

⁵¹ Em rigor o primeiro período pode terminar antes de 31.10.2012. Assim sucede quando, antes dessa data, o contrato tenha sido objecto de renovação extraordinária, ao abrigo da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro.

- A primeira (P1) cobre o período de duração do contrato decorrido até 31.10.2012 e equivale a dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de contrato. A retribuição diária neste primeiro período apura-se por aplicação da fórmula do artigo 271.º do CT;
- A segunda parcela (P2) abarca o período temporal entre 01.11.2012 e 30.09.2013, aplicando-se o parâmetro dos 20 dias e a nova fórmula de cálculo do valor diário assente na divisão por 30 do montante mensal;
- A terceira parcela (P3) cobre o período que se inicia em 01.10.2013, passando o parâmetro compensatório para os 12 dias. Nestes casos a transição faz-se diretamente do parâmetro dos 20 dias para o de 12 dias, estando aqui abrangidos apenas os contratos celebrados até 01.10.2010, uma vez que os três primeiros anos de duração do vínculo já estarão completos em 01.10.2013.

Assim, no caso de um contrato a termo incerto celebrado a 01.10.2010 que termine a 30.09.2015, auferindo o trabalhador € 1 500 de retribuição base mensal e diuturnidades, a compensação por caducidade seria de € 5 574,50, resultante da soma das seguintes parcelas:

- P1: no período entre 01.10.2010 e 31.10.2012, a compensação era de dois dias de retribuição base por cada um dos 25 meses de duração. Sendo a retribuição diária de € 69,23 (correspondente à fórmula do artigo 271.º), o montante de P1 corresponderia a € 3 461,50 ($69,23 \times 2 \text{ dias} \times 25 \text{ meses}$);
- P2: para o período decorrido entre 01.11.2012 e 30.09.2013, a compensação seria de 20 dias de retribuição, correspondendo a € 913: $(1\,500/30) \times 20 \text{ dias} \times 0,913$ (fração correspondente aos 11 meses incluídos neste período);
- P3: para o período entre 01.10.2013 e 30.09.2015, a montante seria de 12 dias por ano, equivalendo a € 1 200: $(1\,500/30) \times 12 \text{ dias} \times 2 \text{ anos}$.

4.2.3 Compensação no despedimento por eliminação de emprego de trabalhadores contratados a termo a partir de 1 de Outubro de 2013

As considerações anteriores respeitam à compensação devida nos casos de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador. Nos demais casos de cessação lícita com pagamento de compensação a situação dos trabalhadores contratados a termo não se diferenciava dos demais. Porém, a Lei n.º 69/2013 estabeleceu uma regra especial para o cálculo da compensação devida a esses trabalhadores nas hipóteses abrangidas pelo artigo 366.º, determinando a aplicação das regras que regem a compensação por caducidade (novo n.º 6 do artigo 366.º). Deste modo atribui-se aos contratados a termo a partir de 1 de Outubro de 2013 uma compensação superior à dos demais trabalhadores: enquanto para estes a compensação é sempre de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade, àqueles garante-se uma compensação de 18 dias por ano durante os primeiros três anos de contrato, só se aplicando o parâmetro dos 12 dias nos anos

subsequentes.

Não se compreende a razão da diferenciação. Dir-se-á, porventura, que a justificação reside na circunstância de se ter pretendido aumentar os custos da contratação a termo, tornando a desvinculação mais onerosa para o empregador. A ser assim, compreenderia-se que a solução valesse para os casos de cessação privativos do contrato a termo, ou seja, para a compensação associada à caducidade resultante da verificação do termo. Mas já não se percebe a diferença quando a causa de cessação do contrato a termo for um despedimento que dê lugar ao pagamento de compensação ou quando a extinção do vínculo laboral resulte do encerramento total e definitivo da empresa (cfr. artigo 346.º, 5).