



FACULDADE DE DIREITO

Escola de Lisboa

“A COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO”

Mestrado em Direito do Trabalho

Ano: 2012/2013

Mestrando: Paulo Alexandre da Silva Campos

Orientador: Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier

Conclusão 31-12-2013

Índice

Índice.....	2
Abreviaturas e siglas utilizadas.....	6
Capítulo I.....	7
1 Introdução.....	7
Capítulo II.....	8
1 Nótulas sobre a evolução histórica da compensação.....	8
1.1 A Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (LCCT).....	9
1.2 O Decreto-Lei n.º400/91, de 16 de outubro.....	10
2 Os efeitos da presunção de aceitação da compensação na LCCT.....	10
2.1 O primeiro Código do Trabalho (2003).....	10
2.2 O Código do Trabalho de 2009.....	11
2.3 As revisões do Código do Trabalho de 2009.....	12
2.3.1 Os Acordos e os Compromissos Internacionais do Estado Português – Como antecedentes das revisões do Código do Trabalho.....	12
2.3.1.1 O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22 de março de 2011.....	13
2.3.1.2 O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica de 17 de maio de 2011.....	15
2.3.1.3 O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego de 18 de janeiro de 2012.....	17
2.3.2 A revisão de 2011.....	18
2.3.3 A Lei n.º3/2012, de 10 de janeiro.....	21
2.3.4 A revisão de 2012.....	22
2.3.5 A revisão de 2013.....	25
3 Regimes e critérios de cálculo da compensação.....	30
3.1 Regras e critérios de cálculo das compensações relativas a contratos de trabalho sem termo.....	30

3.1.1	Contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013.....	30
3.1.2	Regime transitório aplicável nos casos de cessação de contrato de trabalho sem termo – Regras critérios e limites.....	31
3.1.2.1	Para os contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011.....	31
3.1.2.2	Para os contratos celebrados depois de 1 de outubro de 2011 e até 30 de setembro de 2013.....	32
3.1.3	Regras e critérios de cálculo das compensações relativas a contratos a termo ou a contratos de trabalho temporário.....	33
3.1.3.1	A compensação por caducidade do contrato de trabalho temporário.....	34
3.1.3.2	Para contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013.....	34
3.1.4	A compensação por caducidade do contrato de trabalho celebrado a termo certo.....	34
3.1.4.1	Para contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013.....	34
3.1.5	A compensação por caducidade do contrato de trabalho celebrado a termo incerto.....	34
3.1.5.1	Para contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013.....	34
3.1.6	Regime comum às duas modalidades de contrato.....	34
3.1.7	Regime transitório aplicável aos casos de cessação de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário.....	35
3.1.7.1	Contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011.....	35
3.1.7.2	Contratos celebrados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013.....	36
3.1.8	A Lei n.º76/2013, de 7 de novembro.....	37
4	A função da compensação.....	39
4.1	A evolução do instituto.....	39
4.2	A doutrina Clássica.....	39
4.3	Uma visão atual da compensação.....	41
5	Quando é devida a compensação.....	45
6	Disponibilização da compensação.....	48
7	A aceitação da compensação.....	51
8	O pagamento da compensação.....	52

Capítulo III.....	53
9 Os efeitos da aceitação da compensação, a sua disponibilização, o pagamento e o seu recebimento.....	53
10 Compensação vs Indemnização.....	58
10.1 Responsabilidade Civil – generalidades.....	58
10.2 Breves notas sobre a responsabilidade civil no Código Civil	59
10.3 A compensação em direito laboral.....	60
10.4 Compensação ou Indemnização.....	60
11 A natureza jurídica da compensação.....	62
Capítulo IV.....	64
12 A compensação em direito comparado – generalidades.....	64
12.1 Em Espanha – o regime da compensação.....	65
12.1.1 Compensação aplicável a contratos celebrados sem termo.....	66
12.1.2 Regras, critérios e limites.....	66
12.1.3 Compensação aplicável para contratos celebrados a termo.....	66
12.1.4 Regime transitório aplicável nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo.....	66
12.2 Compensação – cessação de contrato sem justa causa.....	67
12.2.1 Para os contratos celebrados antes de 7 de julho de 2012.....	67
12.2.2 Para os contratos celebrados a partir de 7 de julho de 2012.....	68
12.3 Compensação – Cessação do contrato com justa causa.....	68
12.4 O Fundo de Garantia Salarial.....	68
13 Em França - o regime da compensação.....	68
13.1 O critério de cálculo da compensação	70
13.1.1 O critério de cálculo da compensação para contratos de trabalho a tempo indeterminado.....	70
13.1.2 O critério de cálculo da compensação para contratos de trabalho celebrados a termo certo.....	71
13.1.3 O critério de cálculo da compensação para contratos de trabalho temporários ou de outro tipo de colocação à disposição.....	71

14. Alemanha – notas sobre regime da compensação.....	71
14.1 A compensação por cessação do contrato de trabalho.....	72
Capítulo V.....	72
15 Fundos de Compensação do Trabalho.....	72
15.1 Os fundos de compensação.....	72
Capítulo VI.....	76
15 Conclusões.....	76
16 Bibliografia.....	80
17 Jurisprudência consultada.....	85

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

Ac. - Acórdão

CES – Conselho Económico e Social

CC – Código Civil

CPC – Código do Processo Civil

CT – Código do Trabalho

CT2003 – Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 agosto

CT2009 – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro

CPT – Código do Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

DL – Decreto-lei

E.T. Estatutos de Los Trabajadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º1/1995, de 24 de marzo

KSchG – Lei de Proteção do Emprego, publicada em 25 de agos de 1969, atualizadfa em 20 de abril de 2013

FCT – Fundo de Compensação do Trabalho

FGCT – Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho

IRCT (s) – Instrumento (s) Regulamentação Coletiva de Trabalho

L - Lei

LCCT – Lei de Cessação do Contrato de Trabalho – Decreto-Lei n.º64-A/89, de 27 de fevereiro

ME – Mecanismo Equivalente

Pág. (PP) – Página (s)

A COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO

Capítulo I

1. Introdução

O primeiro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores é o direito à segurança no emprego e a sua mais importante dimensão, a proibição dos despedimentos sem justa causa, expressa na proibição do empregador em proceder ao despedimento do trabalhador de modo livre e discricionário. E porque assim é, uma vez obtido um emprego, o trabalhador tem o direito a mantê-lo, sem que, ao empregador lhe seja conferido o direito a um livre e discricionário despedimento. A esta garantia constitucional, contrapõe-se a tutela constitucional da livre iniciativa privada (art.61º CRP), assente numa dupla vertente, a que decorre da liberdade de criação e início de uma empresa ou investimento e a liberdade de organização e gestão da própria atividade da empresa, a liberdade empresarial. Contudo e no que tange a esta liberdade empresarial, a constituição portuguesa prevê diretamente algumas restrições, designadamente, entre outras de âmbito mais geral, as que decorrem dos supra referidos direitos liberdades e garantias dos trabalhadores os quais, se encontram previstos no art.53ºCRP.

Em resultado dessa dicotomia de direitos constitucionalmente protegidos, estas garantias constitucionais colidem entre si. Por um lado, o direito do empregador norteado por critérios de gestão empresarial, a proceder a despedimentos devidamente fundamentados, i.e., não imputáveis ao trabalhador e por outro, o direito do trabalhador na manutenção do seu emprego. Destes despedimentos devidamente fundamentados e tutelados constitucionalmente e que resultam de uma conduta lícita do empregador, emergem danos para o trabalhador, danos para os quais este não concorreu e que importa acautelar. A tutela do trabalhador despedido opera-se mediante o aumento das oportunidades de empregabilidade, consubstanciadas no princípio do aviso prévio, termo que suspende a eficácia do despedimento e permite ao trabalhador que nesse entretanto procure um novo emprego e na quase denúncia imediata, o que lhe permite ficar imediatamente disponível de modo a poder iniciar um novo trabalho.

Na garantia dos créditos vencidos, emergentes da cessação do contrato de trabalho e, por último, a atribuição de uma compensação por despedimento, que visa ressarcir monetariamente o trabalhador pela perda de emprego, decorrente de um ato lícito do empregador.¹

A compensação por despedimento surge assim como uma figura determinante, tendente à resolução de um conflito proveniente do exercício de um direito do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho com fundamentos objetivos e as exigências ligadas à tutela constitucional da segurança no emprego plasmada no art.53º CRP. Ameniza-se este ponto de conflitualidade, mediante a atribuição de uma compensação pecuniária ao trabalhador despedido, devida pelo empregador que, no exercício do seu direito, faz cessar o contrato de trabalho por causa não imputável ao trabalhador.

Capítulo II

1. Nótulas sobre a evolução histórica da compensação

Os regimes da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho emergem da evolução da regulamentação internacional de proteção jurídica dos trabalhadores no âmbito da Organização Internacional do Trabalho. A OIT passou, a partir dos anos trinta, a preconizar a existência de regimes de aviso prévio e de compensação em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

A indemnização por cessação do contrato de trabalho² surgiu no ordenamento jurídico português, ainda de modo incipiente, pela L. n.º1:952, de 10 de março de 1937. Este diploma legal foi o primeiro a ser publicado sobre o contrato individual de trabalho, o qual instituiu o princípio do aviso prévio para os contratos celebrados por tempo indeterminado, consignando o seu art.19º o direito a uma indemnização³ em resultado da extinção do contrato de trabalho

¹ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, “Compensação por Despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LIII (XXVI da 2ª Série) n.º 1-2, Janeiro-Junho-2012, pp 68-69.

²Para maiores desenvolvimentos históricos sobre o regime, v. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, Verbo, Lisboa/São Paulo, 2000, pp. 44-120.

³O despedimento sem justa causa e sem aviso prévio conferia ao empregado, a título de indemnização, o direito ao ordenado correspondente ao aviso prévio em falta, art.10º, §1.º e §2.º.

decorrente da cessação da atividade econômica do empregador no caso de preterição do aviso prévio.

A publicação do DL n.º47032, de 27 de maio de 1966⁴, instituiu a obrigação da compensação em caso de denúncia do contrato de trabalho sem prazo feita pela entidade patronal. A denúncia feita pela entidade patronal, obrigava-a ao pagamento de uma compensação igual à retribuição correspondente a metade do aviso prévio (art.104º, n.º4). Esta obrigatoriedade do pagamento da compensação perpassou para o art.104º, n.º4 do DL n.º49408, de 24 de Novembro de 1969⁵, que a manteve nos mesmos termos até então em vigor (art.107º, n.º4)⁶.

1.1. A Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (LCCT)

Com a publicação do DL n.º64-A/89, de 27 de fevereiro, procedeu-se à revisão do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho, introduziu-se a figura da extinção do posto de trabalho (art.26º) e estabeleceu-se o direito a uma compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo (art.46º, n.º3) e a termo incerto (art.50º, n.º4). A caducidade do contrato a termo passou a conferir ao trabalhador, uma compensação correspondente a dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, calculada segundo a fórmula estabelecida no art.2º, do DL n.º69-A/87, de 9 de fevereiro (art.46º, n.º2).

O diploma manteve inalterado o regime de cálculo de indemnização para os contratos sem termo, i.e., a indemnização correspondente a um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses (art.13º, n.º3), reportando-se à retribuição base mensal e não aos demais complementos retributivos como até então se verificava. Porém, na aceção da previsão legal, o recebimento da indemnização por parte do trabalhador despedido, fazia presumir uma vontade implícita de aceitação do despedimento condicionando a sua impugnação. Pelo que, o recebimento da indemnização passou a configurar um requisito de validade do despedimento e a sua aceitação, um requisito negativo da sua impugnação.

⁴Por vezes designada apenas pelas suas iniciais LCT (Lei do Contrato de Trabalho) na sua 1ª versão.

⁵A LCT na sua 2ª versão.

⁶Aviso prévio que correspondia a meio mês ou um mês por cada ano completo de antiguidade do trabalhador, conforme tenha menos ou mais de quinze anos de serviço (art.107º, n.º1)

1.2. O Decreto-Lei n.º400/91, de 16 de outubro

Durante a vigência da denominada LCCT foi publicado o DL n.º400/91, de 16 de outubro, que estabeleceu uma nova figura de cessação do contrato de trabalho, o despedimento por inadaptação, cujo regime indemnizatório, também ele, remetia para o estatuído na LCCT, i.e., uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses (art.7º).

2. Os efeitos da presunção da aceitação da compensação na LCCT

Neste contexto legislativo, emergiu a presunção dos efeitos da aceitação do despedimento que muita discussão gerou na doutrina e na jurisprudência. Questionando-se, se perante a expressão “*vale como*” inserta no art.º23, n.º3, esta equivaleria a uma presunção ilidível ou inilidível, na medida em que a lei conferia apenas aos trabalhadores que não aceitassem o despedimento e apenas quanto a estes, a possibilidade de o impugnarem (art.25º).

Com o escopo de resolver a problemática surgida foi publicada a L. n.º32/99, de 18 de maio, que eliminou o requisito de não-aceitação da compensação, facultando a todos trabalhadores independentemente de terem ou não aceitado a compensação, a possibilidade de recurso judicial, sendo-lhes apenas exigido que estivessem incluídos no despedimento coletivo. Passou a partir desse momento a admitir-se, que o trabalhador possa ter aceitado a compensação sem ter aceitado os fundamentos do despedimento.

2.1. O primeiro Código do Trabalho (2003)

Até 2003, a legislação laboral vigente era constituída por uma diversidade de diplomas, com origens temporalmente distintas e de variadas conceções sociais e políticas diferentes, pois que, correspondiam a diversos momentos históricos. Em resultado desta singularidade, impunha-se unificar múltiplas leis e adequar toda a legislação laboral à realidade atual, sem descurar a tradição jurídica nacional. Na persecução de um profundo espírito reformista, foi publicada a primeira codificação de trabalho – o Código do Trabalho de 2003, aprovado pela L. n.º99/2003, de 29 de agosto.

O Código reflete a preocupação do legislador na manutenção do equilíbrio no posicionamento do empregador e do trabalhador, ao definir no art.401º, n.º4 a presunção segundo a qual, o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação.

Esta alteração legislativa ripristinou a presunção do art.23º, n.º3 da LCCT, na sua versão de 1989⁷ e, com vista a superar dúvidas interpretativas, substituiu-se a expressão “vale como” por “*presume-se*”, emergindo deste modo a presunção *juris tantum*, suscetível de ser ilidida por prova em contrário^{8,9} (art.350º, n.º2 do CC), por contraposição à presunção *juris et de jure* (presunção absoluta) reconhecida até então.

Apesar desta alteração, o regime legal manteve a compensação correspondente a um mês de retribuição base, alargando o referente às diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade (art.401º, n.º1). A disposição acrescenta que, em caso de fração de ano, a compensação será calculada proporcionalmente (n.º2), não podendo a mesma ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (n.º3).

O normativo que se encontra previsto relativamente à cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo (art.401º), é também aplicável à caducidade do contrato de trabalho, por efeito do encerramento da empresa total ou definitivo (art.390º, n.º5), ao despedimento por extinção do posto de trabalho (art.404º, n.º1) e ao despedimento por inadaptação (art.409º).

2.2.O Código do Trabalho de 2009

O Diploma Preambular ao CT2003 previa no seu art.20º a revisão do Código no prazo de 4 anos a contar da sua data de entrada em vigor. Apesar de uma alteração pontual introduzida durante o seu período de vigência, a L. n.º9/2006, de 20 de março, o Código manteve-se em vigor até fevereiro de 2009 e foi objeto de revisão, sendo posteriormente apresentado como uma revisão ao CT2003. Porém, não será tanto pelas alterações de substância introduzidas mas, pelas opções sistemáticas e demonstrativas de uma nova direção organizativa das matérias laborais, de entre as quais sobressai o

⁷ v. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, “Regime do despedimento Coletivo e as Alterações da Lei n.º32/99”, *Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2003.

⁸Critica a disposição, Amado, João Leal, “O Despedimento, a compensação, a receção desta e a aceitação daquele”, *Questões Laborais*, Ano X, n.º21, Coimbra Editora, 2003, pág.111.

⁹Sobre a presunção, cfr. Ac. STJ de 13-4-2005, Relator: Sousa Peixoto, disponível em www.dgsi.pt

abandono de uma certa perspectiva dualista presente na legislação de 2003¹⁰, bem como, o conjunto das normas aprovadas pela L. n.º7/2009, de 12 de fevereiro, que configura uma nova codificação laboral a que lhe corresponde um novo Código - o Código de Trabalho de 2009¹¹.

A entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela L. n.º7/2009, de 12 de fevereiro, não alterou o regime e a base de cálculo da compensação e manteve a redação dada pelo art.401º do CT2003. Paralelamente, acrescentou o n.º5 do art.366º “*a presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida*”, clarificando a forma de ilisão da presunção, mas suscitando dúvidas de ordem teórica e prática, quanto à *simultaneidade* da devolução da compensação recebida pelo trabalhador.

A que momento em concreto se reporta esta devolução. No momento imediato em que é recebida ou poderá esta ser deferida para um momento posterior ao seu recebimento? Tema que retomaremos no ponto 8 deste trabalho.

2.3. As revisões do Código do Trabalho de 2009

2.3.1. Os Acordos e os Compromissos Internacionais do Estado Português- Como antecedentes das revisões do Código do Trabalho

São constantes e sucessivas, as revisões das diversas matérias laborais operadas ao CT2009, as quais têm incidido com especial ênfase ao nível das compensações por cessação do contrato de trabalho, contribuindo deste modo para a flexibilização do sistema laboral português.

¹⁰A perspectiva dualista consubstancia a articulação entre o Código do Trabalho e a sua Regulamentação, a L. n.º35/2004, de 29 de julho.

¹¹Cf. Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, Revista e Atualizada ao Código de Trabalho 2009, com as alterações em 2011 e 2012, Edições Almedina, 2012, pp.110-111.

No domínio da compensação por cessação do contrato de trabalho, as modificações introduzidas refletem um objetivo primordial do combate à segmentação do mercado de trabalho, a promoção e a criação de emprego, bem como o facilitar dos ajustamentos no mercado de trabalho. Tais modificações decorrem por um lado, da necessidade mútua sentida pelo Estado e pelos parceiros sociais em alterar o regime em vigor, e por outro, da obrigação decorrente dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado Português no âmbito do programa de ajuda financeira a Portugal.

Com vista a alcançar tais objetivos, o Governo Português assinou com os parceiros sociais em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, *O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, de 22 de março de 2011 e *O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012. Para além destes acordos, o Estado Português assumiu um outro tipo de compromissos com reflexo direto em matéria laboral, o *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, de 17 de maio de 2011. Na sequência destes acordos e compromissos procedeu-se a um conjunto de reformas da legislação laboral, reformas estas ainda em curso, consubstanciadas nas diversas revisões do CT2009. Contudo e para o que este estudo releva, importa referir as alterações introduzidas no regime da compensação por cessação dos contratos de trabalho.

2.3.1.1. O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22 de março de 2011

Prévio à assinatura do *Memorando de Entendimento* e na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º101-B/2010, de 27 de Dezembro, o Governo Português e os parceiros sociais, no quadro da Comissão Permanente de Concertação Social, encetaram conversações com vista a garantir, entre outras coisas, a criação de emprego e a sua manutenção, assim como a melhoria da sua qualidade. Como resultado das conversações havidas foi celebrado o *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 22 de Março de 2011*¹².

¹²Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, de 22 de março de 2011, subscrito pelo XVIII Governo Constitucional,

No seio desse *Acordo Tripartido*, as partes intervenientes estabeleceram no ponto 2 sob a epígrafe *Compensações em Caso de Despedimento*, a *instituição de um novo modelo de compensação e, quando aplicável idêntico regime, de indemnização em caso de cessação do contrato de trabalho e quando associado a um indispensável reforço das garantias de pagamento de tais compensações se revelará vantajosa. Este regime aproximar-se-á dos que vigoram na generalidade do Estados Membros da União Europeia, e simultaneamente garantirá que, independentemente da situação da empresa, o trabalhador recebe, pelo menos, uma parte dos montantes a que tem direito em virtude da referida cessação.* Para esse feito, o governo assumiu compromisso de aprovar, até final do 1º trimestre de 2011, uma iniciativa legislativa que considerasse simultaneamente a entrada em vigor de medidas que, *promovam a criação de mecanismo de financiamento, de base empresarial destinado a garantir o pagamento parcial das compensações em virtude da cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que este mecanismo se aplica aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor. Este mecanismo deverá garantir de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos atuariais, e suportar 50% da compensação para todos os contratos com duração superior a 3 anos. A taxa de financiamento de referência será inferior a 1% das remunerações, mas variará, em função do perfil das entidades empregadoras, no que se refere ao volume anterior de cessações por despedimento ou caducidade (...)* (ponto 2., *al.*). Para além da promoção destas medidas, deverá estabelecer-se limites aos valores da compensação devida em resultado da cessação do contrato de trabalho, aplicável aos contratos celebrados posteriormente à sua data de entrada em vigor, do seguinte modo, *instituir que o trabalhador, em caso de cessação do contrato do trabalho, por despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação, terá a compensação correspondente a 20 dias de retribuição de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade – resultando o valor diário da divisão por 30 daquele quantitativo; Os referidos 20 dias de compensação serão aumentados, até ao limite de 22 dias da*

CCP-Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP-Confederação Empresarial de Portugal, CTP-Confederação do Turismo Português e UGT-União Geral de Trabalhadores.

retribuição base mensal e diuturnidades, nas situações e na exata medida em que o valor de desconto para segurança social ultrapasse a retribuição base e diuturnidades (al. b), i.)). Estabelecer que a compensação terá como limite máximo global o valor correspondente a 12 meses de retribuição, não podendo o limite máximo mensal ser superior a 20 RMMG (al. b) ii)). Eliminar a previsão legal de que a compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição (al. b) iii)). Manter a previsão de que, em caso de fração de ano, a compensação será calculada proporcionalmente (al. b), iv)). Estabelecer idêntica compensação para a cessação dos contratos a termo (al. b), v)). O regime referido nos números precedentes, será aplicável, nos mesmos termos aos casos de cessação dos contratos de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa, algumas situações relacionadas com a cessação da comissão de serviço por decisão do empregador e resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério (al. b), vi))¹³.

2.3.1.2. O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica de 17 de maio de 2011.

Os compromissos assumidos pelo Estado Português em 17 de maio de 2011, no seio do *Memorando de Entendimento*¹⁴, determinam a implementação faseada de um conjunto de obrigações de âmbito laboral, num curto espaço de tempo e indexado à execução e duração do Programa de Assistência Financeira. Para tal, procedeu-se a um conjunto de reformas da legislação laboral, reformas estas ainda em curso, consubstanciadas nas diversas revisões do CT2009. Todavia e como se constatará das sucessivas alterações introduzidas no Código, nem sempre se verifica a coincidência entre as medidas implementadas e aquelas que foram previamente acordadas¹⁵.

¹³ v. *Acordo Tripartido*, pp.25-27

¹⁴ *O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica de 17 de Maio de 2011, entre o Estado Português e a Comissão Europeia, FMI e BCE.*

¹⁵ Exemplo disso são, as medidas referentes a feriados e sobre o regime das faltas injustificadas ou ao fim da majoração das férias.

No ponto 4.3 do *Memorando de Entendimento* sob a epígrafe Legislação de Proteção do Emprego, o Governo Português, propôs-se efetuar um conjunto de reformas no sistema de proteção do emprego as quais têm como escopo principal, combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar os ajustamentos no mercado trabalho. Estas reformas serão implementadas faseadamente, o que de certo modo justifica as sucessivas alterações ao Código do Trabalho.

Assim e numa primeira fase de introdução das alterações ao regime da compensação, foi proposto pelo governo um conjunto de reformas que se encontram elencadas no seu ponto 4.4 sob a epígrafe - *Compensação por Cessação do Contrato de Trabalho*, expressas na apresentação até ao final do mês de julho de 2011 à Assembleia da República, de propostas legislativas com vista a implementar as reformas ao regime da compensação respeitantes a novas contratações.

Tudo, conforme o previamente estabelecido no Acordo Tripartido de março de 2011; (...) *As compensações por cessação de contrato de trabalho para os contratos sem termo serão alinhadas com as previstas para os contratos a termo (...). A reforma irá redesenhar os sistemas de compensações por cessação de contrato de trabalho da seguinte forma (ponto 4.4, i): O total e compensações por cessação do contrato de trabalho para os novos contratos sem termo será reduzido de 30 para 10 dias por ano de antiguidade (e 10 dias adicionais a serem pagos por um fundo financiado pelos empregadores) com um limite máximo de 12 meses e a eliminação do limite mínimo de 3 meses de retribuição que não dependem de antiguidade (ponto 4.4, i)). O total das compensações por cessação do contrato de trabalho para os contratos a termo será reduzida de 36 para 10 dias por ano de trabalho, para contratos inferiores a 6 meses, e de 24 para 10 dias, para contratos de maior duração (com 10 dias a serem pagos por um fundo financiado pelo empregadores). Implementação do fundo acordado no Acordo Tripartido de março para financiar parcialmente o custo dos despedimentos para novas contratações (ponto 4.4, i)).*

Numa segunda fase de introdução das alterações ao regime das compensações, a concluir até ao quarto trimestre do ano 2011, foi apresentado pelo governo à Assembleia da República (...) *uma proposta no sentido de alinhar as compensações por cessação*

do contrato de trabalho para os atuais contratos com a alteração para os novos contratos (tendo em consideração, antiguidade e o limite total para as compensações) sem redução dos direitos adquiridos. Este Plano permitirá apresentar a nova legislação à Assembleia da República até ao primeiro trimestre de 2012 (ponto 4.4, ii).

Numa terceira e última fase da introdução das alterações ao regime das compensações, foi proposto; *até ao primeiro trimestre de 2012, o Governo irá apresentar uma proposta com objetivo de: Alinhar o nível das compensações por cessação do contrato de trabalho com o nível médio da EU; Permitir que as compensações por cessação do contrato de trabalho financiadas pelo fundo acordado no Acordo Tripartido, sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais nacionais. Com nesta proposta, será apresentada à Assembleia da República uma proposta de lei até ao terceiro trimestre de 2012 (ponto 4.4, iii))*¹⁶.

2.3.1.3. O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego de 18 de janeiro de 2012

Com escopo de reforçar as políticas ativas de emprego que permitam, designadamente, apoiar os desempregados na sua inserção no mercado de trabalho, incentivar a criação e manutenção de emprego e reforçar a qualificação e empregabilidade dos trabalhadores no ativo e dos desempregados, foi acordado entre o Governo e os Parceiros Sociais, o documento denominado por *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego* em 18 de janeiro de 2012¹⁷.

No ponto IV do *Compromisso para o Crescimento* sob a epígrafe Legislação Laboral, Subsídio de Desemprego e Relações de Trabalho, o Governo e os Parceiros Sociais reforçam o entendimento segundo o qual, deverão prosseguir as reformas laborais em curso, considerando o *Acordo Tripartido* de março de 2011, assim como o *Memorando de Entendimento* de maio de 2011.

No ponto 4.D.1 sob a epígrafe Revisão do regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho, criação do fundo de compensação do trabalho,

¹⁶ v. *Memorando de Entendimento*, pp.21-22 (versão em português).

¹⁷ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego de 18 de janeiro de 2012*.

aí se refere a obrigação decorrente do *Memorando de Entendimento* segundo o qual, Portugal se encontra obrigado a proceder à redução das compensações devidas por cessação do contrato de trabalho, determinando a estatuição de novas regras da compensação relativamente aos contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, nos termos seguintes; *o trabalhador tem direito à compensação devida até à entrada em vigor das alterações nesta matéria ao Código do Trabalho, sendo contabilizada de acordo com o fixado no Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro (ponto 4.D, a)). Caso a compensação referida na alínea anterior seja igual ou superior ao limite de 12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 RMMG, o trabalhador terá direito ao valor que fixado na alínea a), mesmo que exceda este limite e sem que haja lugar a qualquer acumulação no futuro (ponto 4.D, b)).*

Caso o valor seja inferior ao montante referido na alínea b), o trabalhador continuará a acumular valores a que tem direito segundo a alínea a) com as compensações de acordo com o regime aplicável aos novos contratos (celebrados a partir de 1 de novembro de 2011) com limite máximo de 12 retribuições base e diuturnidades não podendo o montante mensal da retribuição auferida pelo trabalhador, para efeitos de cálculo da compensação, exceder 20 RMMG, até um montante máximo de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 RMMG (ponto 4.D, c)). O regime jurídico em caso de cessação dos contratos de trabalho supra estabelecido terá natureza absolutamente imperativa relativamente a todos os IRCT's e contratos de trabalho celebrados anteriormente à entrada em vigor do mesmo regime¹⁸.

As partes acordaram também em estabelecer que, a partir de 1 de novembro de 2012, a compensação será alinhada com a média da União Europeia, sem prejuízo da proteção das expectativas dos trabalhadores. Bem como, na criação de fundo de compensação do trabalho ou de um mecanismo equivalente, atento o já estabelecido no *Acordo Tripartido*.

2.3.2. A revisão de 2011

Dando cumprimento aos compromissos assumidos no seio do *Acordo Tripartido* procede-se segunda alteração do CT2009 com a publicação da L. n.º53/2011, de 14 de

¹⁸ v. *Compromisso para o Crescimento*, pp 45-46.

Outubro¹⁹, o qual estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

O Diploma introduziu modificações no regime da compensação por cessação do contrato de trabalho, aplicável aos novos contratos, e reflete uma diminuição da compensação devida, ao passar de 30 para 20 dias por cada ano de antiguidade, em sede das diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente; por caducidade do contrato a termo (art.344º, n.º3), por caducidade do contrato de trabalho temporário (art.177º, n.º4), por caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador (art.346º, n.º5), por extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa (art.347º, n.º5), por despedimento coletivo (art.360º, n.º1, al.f), por inadaptação (art.379º), as indemnizações devidas pela cessação do contrato de trabalho no caso de contrato de comissão de serviço (art.164º, als. b) e c)) e a resolução por iniciativa do trabalhador que tenha prejuízo sério em caso de transferência definitiva do local de trabalho (art.194º, n.º5). O diploma introduziu um limite máximo de doze meses para as compensações e eliminou o limiar mínimo de três meses de compensação, que não depende de antiguidade para os contratos sem termo. Para o efeito, aditou-se ao Código o art.366º-A, o qual estabeleceu novos critérios de cálculo das compensações e os limites máximos para o respetivo montante, critérios que passam a ser comum aos contratos por tempo indeterminado e a termo certo ou incerto.

¹⁹O diploma para além de dar cumprimento ao estabelecido no *Acordo Tripartido*, insere-se numa das muitas medidas tomadas com vista atingir os objetivos no programa económico de que Governo Português está a ser apoiado - o Mecanismo de Financiamento Ampliado. O diploma consta do relatório do programa de medidas de avaliação realizada pelas entidades internacionais que superintendem esse Mecanismo. Apesar de se reconhecer no relatório, que o nível médio das compensações por cessação do contrato de trabalho na União Europeia se cifra entre 8 e 12 dias, v. *Terceira Avaliação Regular do Programa de Assistência Económica e Financeira – março de 2012, Terceira Atualização – 15 de março de 2012*, (versão em português) pp.27-28. O documento encontra-se disponível no sítio do Governo de Portugal e foi consultado para o efeito em 18 de novembro de 2013.

Com vista a assegurar as expetativas dos trabalhadores relativamente ao tempo já decorrido entre a celebração dos contratos de trabalho e o início da aplicação destas novas regras, o novo art.366º-A passou a regular a compensação devida, apenas quanto aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de novembro de 2011, manteve o princípio da proporcionalidade, ao dispor que, *em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente*, (art.366-A, n.º2, al. d)) e preservou o padrão da retribuição base mensal e diuturnidades. Assim e para efeitos de cálculo da compensação devida até 31 de outubro de 2011, aplicam-se as regras estatuídas do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela L. n.º7/2009, de 12 de fevereiro.

Porém, conforme supra se referiu, a compensação passou a corresponder a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art.366º-A, n.º1) e porque se reporta a um número de dias, o valor diário passou a ser calculado através da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art.366º-A, n.º1, al. c))²⁰. O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantia, que atualmente se cifra em €485,00, pelo que, o valor limite será de €9.700,00 (€485,00x20).

Por outro lado, o montante da compensação passou a ter um limite máximo, ao estabelecer-se no art.366º, n.º2, al. b) *que o montante da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, com o limite de 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, ou seja €116.400,00 (€485,00x240).*

Talvez a mais importante alteração ao regime da compensação e que expressa a diminuição do montante da compensação a arbitrar em caso de cessação do contrato de trabalho foi, ainda que a dispor para futuro, a eliminação da regra que estabelecia um

²⁰ E não como até então se verificava, em que o valor diário se determinava segundo a regra de cálculo do valor da retribuição horária prevista no art.271º n.º1 do CT2009, aprovado pela L.n.º7/2009 de 27 de fevereiro

montante mínimo que compensava diretamente a perda de emprego, independentemente da antiguidade do trabalhador e que correspondia a três meses de retribuição base. Efetivamente, a um trabalhador contratado sem termo, decorrido que fosse o período experimental, era-lhe automaticamente assegurado em caso de despedimento, o direito a uma compensação de 3 meses de retribuição base e diuturnidades. Implicou esta alteração legislativa, que, para os novos contratos celebrados a partir de 1 de novembro de 2011, o trabalhador passasse a ter direito a uma diminuta compensação enquanto proporcional à sua antiguidade.

Uma das inovações deste diploma inserta a título de direito transitório e aplicável aos novos contratos, foi determinar a constituição do Fundo de Compensação do Trabalho (art.4º do diploma), por via do qual, seria criado um mecanismo que garantisse aos trabalhadores o direito ao recebimento da compensação devida em caso de cessação dos contratos de trabalho. O empregador encontrava-se obrigado a aderir a este Fundo e a efetuar as contribuições que lhe seriam devidas nos termos de legislação própria a aprovar. Enquanto esse Fundo não estivesse constituído ou o empregador a ele não tivesse aderido, a este competia-lhe a obrigação de pagamento integral da compensação devida ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Apesar das alterações introduzidas, a presente lei manteve a presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador quando este aceita a compensação. Determinando-se ao trabalhador que pretenda ilidir a presunção, que em simultâneo, entregue ou ponha por qualquer meio à disposição, do empregador mas também do fundo de compensação do trabalho a totalidade da compensação pecuniária recebida (art.366º-A, n.º4 e n.º5).

2.3.3. A Lei n.º3/2012, de 10 de janeiro

À margem do Código do Trabalho, mas no âmbito do regime jurídico relativo às compensações por cessação do contrato de trabalho a termo certo, foi publicado em janeiro de 2012 um diploma avulso sobre os regimes do contrato de trabalho a termo, a L. n.º3/2012, de 10 de janeiro.

O diploma que alterou o regime do contrato de trabalho a termo, no sentido da admissão de um novo regime de renovação extraordinária²¹ (art.2º) e para instituir um regime especial de compensação pela cessação do contrato a termo (art.4º). Todavia, este regime de compensação foi de curta vigência, pois que, foi revogado logo em junho desse ano pela L. n.º23/2012, de 25 de junho (art.9º, n.º3).

2.3.4. A revisão de 2012

A segunda modificação ao regime da compensação e a terceira alteração ao CT2009, visando a subsequente redução da mesma, foi operada pela L. n.º23/2012, de 25 de junho²², com entrada em vigor no dia 1 de agosto de 2012. O diploma procedeu à definição das condições de alinhamento dos valores compensatórios entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho celebrados ao abrigo da L.n.º53/2011, de 14 de outubro. Este alinhamento com aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a partir da qual e conforme o previsto no *Memorando de Entendimento* e no *Compromisso para o Crescimento*, o valor da compensação passaria a coincidir com os valores médios praticados na União Europeia.

A compensação por despedimento coletivo que passou a servir de base de referência às demais compensações previstas nas diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho²³, sofreu uma redução substancial na sequência dos critérios estabelecidos no ora renovado art.366º, nomeadamente no seu n.º1, als. a) e b) e n.º2.

²¹Regime aplicável aos contratos de trabalho a certos celebrados a partir de 17 de fevereiro de 2009.

²² O diploma visa dar cumprimento ao estabelecido no *Memorando de Entendimento* e consta da *Sexta Avaliação Regular do Programa de Assistência Económica e Financeira – março de 2012, Sexta Atualização – 20 de dezembro de 2012*, (versão em português), pp.22-23. Apesar do relatório precisar, que o nível médio das compensações por cessação do contrato de trabalho na União Europeia são doze dias. O documento encontra-se disponível no sítio do Governo de Portugal e foi consultado para o efeito em 18 de novembro de 2013.

²³(...)uma vez que tal regime se aplica também aos restantes casos de despedimento com fundamento objetivo (o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação – arts.372º e 379º, n.º1) (...) às restantes causas de cessação do contrato por iniciativa do ou por motivo do empregador – a caducidade do contrato a termo (arts.344, n.º2 e 345º, n4), cessação do contrato de

O art.366º passou a assumir um valor matricial atenta as múltiplas remissões que os demais artigos do Código lhe endereçam²⁴. E foi precisamente o art.366º objeto de profundas alterações operadas pelo legislador por via da L. n.º23/2012, ao consagrar novos e diversos critérios de cálculo para a compensação, assegurando de todo o modo, a manutenção das expetativas previamente adquiridas pelos trabalhadores na vigência e execução dos seus contratos de trabalho.

Temos assim que, os contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011 e que cessem até 31 de outubro de 2012, a compensação é calculada tendo por base um mês por cada ano completo de antiguidade²⁵ e a partir dessa data, o valor a ponderar para efeitos de cálculo da compensação passa a ser 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art.366º, n.º1) e em caso de fração de ano, o montante é calculado proporcionalmente (art.366º, n.º2 al.d)). Para além desta alteração, o diploma revogou o art.366º-A que tinha sido aditado pela L n.º53/2011, passando a preconizar o agora renovado art.366º as soluções que naquele se encontravam previstas. O diploma estabeleceu também, as normas de direito transitório para regular o critério de cálculo da compensação devida para os contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 e para os contratos celebrados posteriormente a essa data (art.6º do diploma).

*trabalho em regime de comissão de serviço (art.164º, n.º1, al.b e c)), resolução do contrato pelo trabalhador que não acompanha a transferência definitiva de local de trabalho (art.194º, n.º5), caducidade do contrato por morte ou extinção e na sequência de insolvência do empregador (arts.346º, n.º5 e 347º, n.º5). Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª edição Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Edições Almedina SA, 2012, pág.876.*

²⁴Cf. Amado, João Leal, “O Despedimento e a Revisão do Código do Trabalho: as Primeiras Notas Sobre a Lei n.º23/2012, de 25 de junho”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 141, n.º3974, Coimbra Editora, maio-junho 2012, pág.302.

²⁵Cf. Art.366º, n.º1 do Código do Trabalho na redação originária.

Esta transitoriedade de regime, manteve uma certa dicotomia já anteriormente operada pela L. n.º53/2011 em relação aos contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011 e os contratos celebrados posteriormente, ao mandar aplicar a todos os contratos os dois regimes de cálculo da compensação.

Como critério de cálculo da compensação a aplicar em sede do regime plasmado na L. n.º23/2012, dispunha o art.366º, n.º1 - *em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade*²⁶. Porém, este novo critério de cálculo encontrou algumas limitações quantitativas e de ordem temporal. O diploma eliminou o mínimo de três meses para a compensação e condicionando-a, de certo modo, a diversos limites máximos. Tanto assim é, que o *valor da retribuição base mensal e diuturnidade do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (art.366º, n.º2, al. a)). O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (art.366º, n.º2 al. b)).*

Para além destas limitações impostas, estabeleceu-se a imperatividade deste regime relativamente aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores à publicação desta lei e que contivessem valores compensatórios superiores, assegurando-se deste modo a efetividade e a uniformidade destas alterações. A imperatividade inserta no art.7º, n.º1, al. a), ao estatuir esta disposição, a nulidade das disposições de instrumentos de regulação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do

²⁶Para este efeito, o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades, nos termos do art.366º, n.º2, al.c), bem como, em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente, nos termos da al. d) do mesmo artigo.

Código do Trabalho relativos a compensação por despedimento coletivo ou de que decorra a aplicação desta última.

Apesar da rigidez talvez mais aparente do que real do regime, parece nada impedir que os limites máximos agora definidos possam ser marginalizados perante um procedimento negocial a existir entre o empregador e o trabalhador, socorrendo-se para o efeito do preceituado no art.366º, n.º1, al. f), o qual permite essa flexibilidade ou amplitude²⁷.

O diploma legal manteve a previsão que vinha já da anterior lei 53/2011, a criação de um fundo de compensação ou mecanismo equivalente que suportasse parcialmente a compensação por cessação do contrato de trabalho, o qual seria objeto de regulamentação específica a aprovar. A compensação seria paga pelo empregador com a exceção da parte que caberia ao fundo de compensação do trabalho ou do mecanismo equivalente (art.366º, n.º3) e no caso de o fundo não efetuasse o pagamento da totalidade da compensação a que se encontrava obrigado, o empregador responderia pelo respetivo pagamento e ficava sub-rogado nos direitos do trabalhador em relação aquele em montante equivalente (art.365º. n.º4).

2.3.5. A revisão de 2013

O *Memorando de Entendimento*, como já se referiu, obriga à introdução faseada das alterações de âmbito laboral e de entre as quais figura o regime das compensações, razão pela qual, este regime tem sido objeto de várias e sucessivas alterações implementadas durante o período de execução do Programa de Assistência Financeira.

²⁷ Nesse sentido, Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho* 16ª edição, Edições Almedina, 2012, pág.525. *O legislador quis simplesmente definir como que uma nova “base de negociação” para as compensações, criando espaço negocial mais amplo para os empregadores, mas não fixar imperativamente os termos do seu cálculo final. Assim, aquilo que, na formulação utilizada, parece ser um conjunto de fatores determinantes de um limite máximo, redundará a final no processo de cálculo de valor mínimo garantido*, e Xavier, Bernardo da Gama Lobo, “Compensação por Despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LIII (XXVI da 2ª Série) n.º 1-2, Janeiro-Junho-2012, pp.80-81(...) *supomos que – no seus próprios termos – se procura atingir apenas as CCT celebradas antes da entrada em vigor da lei da revisão e que, portanto, de futuro os parceiros sociais poderão estabelecer diferentes e maiores compensações.*

Nomeadamente o seu ponto 4.4.III determina que as compensações por cessação de contrato de trabalho serão alinhadas com o nível médio da União Europeia e financiadas por um fundo. Este fundo, ou melhor a sua criação, também ele foi objeto de acordo em sede do Conselho Económico e Social – o fundo compensação do trabalho ou mecanismo equivalente²⁸.

Dando cumprimento ao acordado no referido ponto do *Memorando* e no *Acordo de Concertação Social* e com vista a concluir o processo de revisão do regime da compensação foi publicada a L. n.º69/2013, 30 de agosto²⁹, que procedeu à quinta alteração ao CT2009 e à terceira modificação do regime da compensação, com entrada em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

Para corporizar o regime da compensação foi publicada a L. n.º70/2013, de 30 de agosto³⁰, a qual instituiu os regimes jurídicos dos fundos de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia da compensação do trabalho e para definir os procedimentos e os elementos necessários à operacionalização dos

²⁸ *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, pág.46 e *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, pág.26

²⁹ O diploma reflete a promoção das medidas encetadas com vista à redução da compensação, de modo a equiparar o regime português com os níveis médios da União Europeia que se cifram atualmente em doze dias. Dando assim cumprimento ao estabelecido no *Memorando de Entendimento* e que consta da *Sétima Avaliação Regular do Programa de Assistência Económica e Financeira – junho de 2013, Portugal: Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, Sétima Atualização – 25 de junho de 2013*, (versão em português), pág.21.

³⁰ A criação dos fundos de compensação, tal como resultava do inicialmente previsto no *Memorando de Entendimento*, estava delineado em moldes um pouco diferentes do agora estatuído, ou seja, previam suportar 10 dias de compensação. Com a implementação dos fundos de compensação do trabalho, dá-se cumprimento ao estabelecido no *Memorando de Entendimento* e que consta da *Sétima Avaliação Regular do Programa de Assistência Económica e Financeira – junho de 2013, Portugal: Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, Sétima Atualização – 25 de junho de 2013*, (versão em português), pág.21.

fundos de compensação³¹ foi publicada a Portaria n.º294-A/2013 de 30 de agosto. Ambos os diplomas com entrada em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

O diploma agora publicado, a L. n.º69/2013, de 30 de agosto aplicável aos novos contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, com a nova redação do art.366º, n.º1 estabelece uma nova redução do montante da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, ao passar basicamente de 20 para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a fração de ano em termos proporcionais, mantém a regra de cálculo do valor diário da retribuição base³² (art.366º, n.º2, al. c), mantém o limite máximo da base de cálculo da compensação, ou seja, a vinte vezes a RMMG³³ (art.366º, n.º2 al. a)) e mantém também, o limite máximo da compensação a doze vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou, quando seja aplicável, o limite da base de cálculo a 240 vezes a RMMG³⁴ (art.366º, n.º2 al. b)). Tal como se verificou com as anteriores alterações legislativas ao regime da compensação, que procuraram acautelar os direitos decorrentes da antiguidade dos respetivos contratos de trabalho, também o regime jurídico consagrado neste diploma, acautela as expectativas dos trabalhadores relativamente ao iato temporal que decorre entre a celebração do contrato e o início da aplicação da presente lei, i.e., o regime agora previsto protege a manutenção dos efeitos da antiguidade adquiridos até 30 de setembro de 2013 e determina a aplicação de diversos regimes de cálculo para se apurar a compensação devida. Para esse efeito, estabelece um complexo regime de direito transitório aplicável aos contratos sem termo (art.5º do diploma) e para os contratos a termo certo ou incerto (art.6º do diploma).

Todavia, o diploma apresenta-se inovador comparativamente às anteriores modificações introduzidas ao regime da compensação.

³¹O Fundo Compensação do Trabalho (FCT) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), que se encontram previstos no art.59º, n.º1 da L. n.º70/2013, de 30 de agosto.

³² O valor diário da retribuição base mensal e diuturnidades é a resultante da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades.

³³ €485,00 x 12 = €9.700,00 corresponde ao valor máximo da mensalidade a considerar para efeito de cálculo da compensação.

³⁴€485,00 x 240 = €116.400,00 corresponde ao valor máximo a atribuir a título da compensação.

Num primeiro momento, ao diferenciar entre si a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho celebrado a termo certo e incerto³⁵ e num segundo momento, ao introduzir a presunção de aceitação da cessação do contrato de trabalho a termo, por caducidade, mediante a aceitação pelo trabalhador da respetiva compensação (art.366º, n.º6)³⁶.

Assim, ao instituir-se a diferenciação no valor das compensações, consoante se trate de cessação dos contratos de trabalho celebrados a termo certo ou incerto, fixa-se para os contratos de trabalho a termo certo, operada a caducidade por declaração empregador, o direito do trabalhador a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art.344º, n.º2). Já em caso de cessação por caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a uma compensação diferenciada e que corresponde à soma dos seguintes montantes: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos três primeiros anos de duração do contrato e a 12 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (art.345º, n.º4, als. a) e b)). Tudo, de acordo com as regras estabelecidas para a compensação por despedimento coletivo (art.366º, n.º6).

O legislador veio, com a inserção normativa do n.º6 do art.366º, estabelecer um mecanismo para os contratos a termo, idêntico ao que vigora para o despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho (art.372º) e despedimento por inadaptação (art.379º), ao mandar aplicar por remissão do n.º6, do art.366º, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do mesmo artigo. Consagra-se deste modo para os contratos de trabalho a termo, a aceitação da compensação como presunção da aceitação da cessação do contrato, por caducidade - *presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo* (art.366º, n.º4). Assim, para os contratos de trabalho celebrados a termo, o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação devida.

³⁵Art.366º, n.º6, primeira parte

³⁶Art.366º, n.º6, por remissão ao preceituado nos n.ºs 2 a 5 do mesmo artigo.

Para afastar a presunção de aceitação do despedimento, por caducidade do contrato a termo declarada pelo empregador, basta que o trabalhador, em simultâneo, declare expressamente que não aceita o despedimento e entregue ou ponha por qualquer forma à disposição do empregador, a totalidade da compensação recebida³⁷. Deste modo, o recebimento da compensação pelo trabalhador, sem que este a devolva ou a coloque à disposição do empregador, simultaneamente com uma declaração expressa de não-aceitação de despedimento, impossibilita-lhe qualquer reação quanto à não-aceitação do despedimento, *i.e.*, o trabalhador não poderá posteriormente impugná-lo judicialmente, dado que, a proibição de *venire contra factum proprium* a tal obsta.

Daqui se retira, que a presunção de aceitação do despedimento de contrato a termo se reveste de especial relevância para o empregador, pois que, será legítimo a este presumir, que aquele quando aceita a compensação, aceita em definitivo a cessação do contrato celebrado a termo. Todavia, a aceitação da compensação pelo trabalhador, poderá conduzir à validação de eventuais preterições de formalidades procedimentais e substanciais da cessação contrato, designadamente, a inobservância do prazo de aviso prévio e validade formal ou material do termo justificativo para a contratação. E a questão não é assim tão despicienda, tanto mais que, *e.g.*, a indicação do motivo justificativo na celebração de um contrato celebrado a termo constitui uma formalidade *ad substantiam*, porquanto a insuficiência de tal justificação, determina que o contrato se considere celebrado sem termo.

O diploma estabelece a nulidade das disposições sobre valores e critérios de definição de compensação por cessação do contrato de trabalho, constantes de IRCT`s, celebrados antes da sua entrada em vigor e das quais resultem montantes superiores aos previstos no Código do Trabalho. Estes limites são também aplicáveis às compensações por cessação dos contratos celebrados a termo certo ou incerto (art.8º do diploma). Com esta última revisão do regime da compensação, foi revista também a atribuição da partilha na responsabilidade pelo pagamento dessa mesma compensação, ao definir-se a responsabilidade do empregador pelo pagamento na sua totalidade, sem prejuízo do seu

³⁷A presunção de aceitação emerge como *juris tantum*, *i.e.*, suscetível de ser ilidida por prova em contrário (art.350º, n.º2 do CC).

direito ao reembolso, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito conferido ao trabalhador, em acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho em caso de incumprimento de pagamento da compensação pelo empregador, nos termos previstos em legislação específica a aprovar (art.366º, n.º3).

3. Regimes e critérios de cálculo da compensação

A nova redação dada ao art.366º, n.º1, determina a aplicação do regime de cálculo da compensação ao despedimento coletivo de 12 dias de retribuição base e diuturnidades³⁸ por cada ano completo de antiguidade. Este regime é também aplicável por expressa remissão legal, às diversas modalidades de cessão do contrato, designadamente; por caducidade do contrato a termo (art.344º, n.º2), por caducidade do contrato de trabalho temporário (art.366º, n.º6) - pela aplicação das regras constantes no art.344º, n.º2, no art.345º, n.º4 e no art.366º n.º4 e n.º5, por caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador (art.346º, n.º5), por extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa (art.347º, n.º5), por despedimento por extinção do posto de trabalho (art.372º), nos casos de despedimento por inadaptação (art.379º), as indemnizações devidas pela cessação do contrato de trabalho no caso de contrato de comissão de serviço (art.164º, als. b) e c)) e, à resolução por iniciativa do trabalhador que tenha prejuízo sério, no caso de transferência definitiva do seu local de trabalho (art.194º, n.º5).

3.1. Regras e critérios de cálculo das compensações relativas a contratos de trabalho sem termo

3.1.1. Contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013

- Relativamente ao período de duração do contrato com o seu início a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive:

a) O montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculada proporcionalmente;

³⁸ Na determinação da retribuição para efeitos de compensação, deverá considerar-se a retribuição base definida no art.262º, n.º2 e para as diuturnidades, a definição constante na al. b) do n.º2, art.262º.

- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos da compensação não pode ser superior a 20 vezes a RMMG, ou seja €9.700,00 (€485,00x20) e o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou, quando o limite anterior seja aplicável, a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00 (€485,00x240). Sendo que, o valor diário retribuição base mensal e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades.

3.1.2 Regime transitório aplicável nos casos de cessação de contrato de trabalho sem termo -Regras, critérios e limites.

3.1.2.1 Para os contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011

- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 com período de duração até 31 de outubro de 2012:

a) O montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano;

- Relativamente ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 e até 30 de setembro de 2013 inclusive:

b) O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efetivo de trabalho;

- Relativamente ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive:

c) O montante da compensação resulta da soma das seguintes duas parcelas: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

respeitante aos 3 primeiros anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, respeitante aos anos subsequentes, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano.

Contudo, a regra de atribuição de 18 dias de retribuição base e diuturnidades aplica-se apenas aos contratos de trabalho que, em 1 de outubro de 2013 não tenham atingido 3 anos de duração.

O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos da compensação não pode ser superior a 20 vezes a RMMG, ou seja €9.700,00. Sendo que, o valor diário retribuição base mensal e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

O montante total da compensação calculada, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades e está sujeita aos seguintes limites legais – se da soma dos valores das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00, não é aplicável a alínea c) ou, se da soma dos valores constantes das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores. Quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, ou a 240 a RMMG, ou seja €116.400,00, não são aplicáveis as alíneas b) e c).

E, quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes RMMG, ou seja €116.400,00, o montante global compensação não pode ser superior a estes valores.

3.1.2.2 Para os contratos celebrados depois de 1 de outubro de 2011 e até 30 de setembro de 2013

- Em relação ao período de duração do contrato, compreendido entre 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive:

a) O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano.

- Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive;

b) O montante da compensação resulta da soma das seguintes duas parcelas: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, respeitante aos 3 primeiros anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, respeitante aos anos subsequentes, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano.

Contudo, a regra de 18 dias de retribuição base e diuturnidades aplica-se apenas aos contratos de trabalho que, em 1 de outubro de 2013 não tenham atingido 3 anos de duração. Sendo que, o valor diário retribuição base mensal e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades.

Quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, ou a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00, não é aplicável a alínea b) ou, quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

3.1.3 Regras e critérios de cálculo das compensações relativas a contratos a termo ou a contratos de trabalho temporário

Como já anteriormente se referiu, verificou-se uma preocupação acrescida por parte do legislador, em proteger os efeitos da vigência até 30 de setembro de 2013 dos contratos previamente celebrados, o que se traduz na aplicação de vários regimes de cálculo da compensação. Com efeito, o diploma veio a efetivar a diminuição da compensação, expressa na redução de 20 para 18 dias de retribuição base e diuturnidades, e posterior redução para 12 dias nos anos subsequentes, válida para a cessação, por caducidade, dos contratos de trabalho temporário e dos contratos de trabalho celebrados a termo certo ou incerto. Porém, as referidas compensações diferenciam-se entre si, conforme se reportam a contratos de trabalho celebrados a termo certo ou incerto.

3.1.3.1 A compensação por caducidade do contrato de trabalho temporário

3.1.3.2 Para contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013

Em caso de caducidade do contrato de trabalho temporário, declarada pelo empregador, é conferida ao trabalhador uma compensação, correspondente à soma de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos três primeiros anos de contrato, acrescida de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Calculada nos termos do art.366º, n.º2, ou seja, pela aplicação das regras fixadas para determinar o montante da compensação por despedimento coletivo (art.366º, n.º6).

3.1.4 A compensação por caducidade do contrato de trabalho celebrado a termo certo

3.1.4.1 Para contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013

Em caso de caducidade de contrato de trabalho celebrado a termo certo, decorrente da declaração do empregador, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do art.366º, ou seja, pela aplicação das regras fixadas para determinar o montante da compensação por despedimento coletivo (art.344º, n.º2).

3.1.5 A compensação por caducidade do contrato de trabalho celebrado a termo incerto

3.1.5.1 Para contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013

Pela caducidade do contrato de trabalho a termo incerto, declarada por iniciativa do empregador, tem o trabalhador o direito a uma compensação que corresponde à soma do valor correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, respeitante aos três primeiros anos de contrato e a mais 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (art.345º, n.º4).

3.1.6 Regime comum às duas modalidades de contrato

Prevê o art.366º, n.º6 a aplicação de regras comuns às duas modalidades de contrato, ao mandar aplicar as regras constantes nos seus n.ºs 2 a 5. Definem-se limites

ao valor da compensação a atribuir, os quais constam do seu n.º2, al. a) *O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mensal mínima garantida (€9.700,00), e da al. b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes o valor da retribuição mensal mínima garantida (€116.400,00). Calculando-se o valor diário de retribuição base e diuturnidades, como o resultante da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades (al. c)), segundo o princípio da proporcionalidade, em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (al. d)).*

3.1.7 Regime transitório aplicável aos casos de cessação de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário

3.1.7.1 Contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data, se anterior, da renovação extraordinária de contrato a termo³⁹ ou contrato de trabalho temporário,

-O montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses.

b) Em relação ao período de duração do contrato, compreendido entre 1 de novembro de 2012 inclusive e 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado

c) Relativamente ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive,

³⁹Nos termos da L. n.º23/2012, de 25 de junho

-O montante da compensação corresponde à soma das seguintes duas parcelas;
18 dias de retribuição base e diuturnidades para os três primeiros anos de vigência do contrato e mais 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Contudo, a regra de atribuição de 18 dias de retribuição base e diuturnidades, aplica-se apenas aos contratos de trabalho que, em 1 de outubro de 2013 não tenham atingido 3 anos de duração.

Da aplicação destas regras, não pode resultar que o valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a RMMG, ou seja €9.700,00 (€485,00x20). Sendo que, o valor da retribuição mensal e diuturnidades é a que resultar da sua divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

O montante total da compensação está sujeita aos seguintes limites legais - Se da soma das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00 (€485,00x240), não é aplicável a alínea c). Ou, se da soma dos valores das alíneas a) e b) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a RMMG (€116.400,00), o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores. Quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, ou a 240 vezes a RMMG (€116.400,00), não são aplicáveis as alíneas b) e c). Quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a RMMG, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

3.1.7.2 Contratos celebrados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013

- Em relação ao período de duração do contrato entre 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, incluindo a renovação extraordinária de contrato a termo⁴⁰ ou contrato de trabalho temporário,

a) O montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e

⁴⁰ Nos termos da L. n.º23/2012, de 25 de junho

diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente em caso de fração de ano.

- Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, inclusive,

a) O montante da compensação corresponde à soma das seguintes duas parcelas; 18 dias de retribuição base e diuturnidades para os três primeiros anos de vigência do contrato e mais 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Contudo, a regra de atribuição de 18 dias de retribuição base e diuturnidades, aplica-se apenas aos contratos de trabalho que, em 1 de outubro de 2013 não tenham atingido 3 anos de duração, sendo que, o valor diário da retribuição base mensal e diuturnidades é a resultante da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades.

Quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, ou a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00, não é aplicável a alínea b) ou, quando da aplicação da alínea a) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a RMMG, ou seja €116.400,00, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

3.1.8 A Lei n.º76/2013, de 7 de novembro

Tal como se tinha já verificado com a publicação da L. n.º23/2012, de 25 de junho, a qual previa um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, assim como o regime e o critério de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação, foi publicada, à margem do Código do Trabalho, a L. n.º76/2013, de 7 de novembro de 2013 a qual estabelece um novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o critério de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação. Este regime tal como o anterior apresenta uma natureza transitória e excecional que visa na sua essência, a manutenção do vínculo contratual.

O regime aplica-se aos contratos celebrados a termo certo ao abrigo no disposto no Código do Trabalho, que atinjam os seus limites máximos da sua duração até dois anos após a entrada em vigor desta lei, i.e., contratos celebrados depois de 17 de fevereiro de 2009 que se encontrem em vigor em 8 de novembro de 2013 e que atinjam o seu limite máximo até 8 de novembro de 2015, ou seja, de acordo com o estatuído no art.148º, n.º 1 do Código do Trabalho. O presente diploma abrange também os contratos celebrados objeto da L. n.º23/2012, de 25 de junho⁴¹ (art.º2, n.º2 do diploma).

O diploma prevê a possibilidade de renovação extraordinária por duas vezes dos contratos de trabalho a termo, sendo que, a duração mínima da renovação corresponde a um sexto da duração máxima do contrato a termo certo ou da sua duração, conforme a que for inferior e a duração máxima das renovações são doze meses, com o limite máximo da sua vigência a 31 de dezembro de 2016, sob pena, caso estes limites sejam excedidos, os contratos de trabalho sejam convertidos em contratos sem termo.

Por contraposição ao regime da renovação e duração dos contratos de trabalho a termo (art.148º, CT2009) o qual estatuí, que o contrato de trabalho a termo certo possa ser objeto de três renovações e a sua duração máxima possa atingir dezoito meses, no caso dos trabalhadores contratados à procura do primeiro emprego (art.148º, n.º1 al. a)), no âmbito do lançamento de nova atividade ou início de laboração e ainda, para os contratos celebrados com desempregados de longa duração, para os quais a duração máxima do contrato de trabalho são dois anos (art.148º, n.º 1 al.b)) e três anos, para os demais casos em que é possível a contração a termo (art.148, n.º1, al. c)).

Apesar de não se encontrar expressamente previsto no diploma, a renovação extraordinária do contrato a termo só deverá ocorrer se, no momento da sua renovação, subsistir o motivo que justificou o termo. Com efeito, o art.5º, da L.n.º76/2013, de 7 de novembro, relega para o regime Código do Trabalho *em tudo, o que não se encontre previsto na presente lei*. Tanto mais, que o art.149º, n.º3 prevê que, no momento da renovação, se devem verificar os requisitos que justificaram a celebração.

⁴¹ Na versão inicial do diploma, a aplicação do regime encontrava-se apenas previsto para os contratos de trabalho a termo certo, v. Art.2º, n.º1 da proposta de lei n.º 168/XII (2ª), Separata da Diário da Assembleia da República de 9 de agosto de 2013.

Os critérios e cálculo da compensação a aplicar aos contratos de trabalho a termo certo objeto de renovação extraordinária, no âmbito deste diploma é, consoante a situação em concreto, o que consta do regime transitório previsto no art.6º da Lein.º69/2013, de 30 de agosto, ou dos art.345º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho, com as devidas alterações. Assim, aplica-se os diversos regimes da compensação, consoante o trabalhador tenha sido admitido até 31 de outubro de 2011, entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013 ou após 1 de outubro de 2013.

4 A função da compensação

O instituto da compensação constitui uma das providências da posição jurídica do trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, motivado por causas objetivas. Tem como função primordial ressarcir, ou atenuar especialmente, os prejuízos decorrentes da perda de emprego, consubstanciada na atribuição ao trabalhador de uma quantia pecuniária de montante variável em função da respetiva retribuição e de acordo com a sua antiguidade. A atribuição da compensação será complementada com o prazo de aviso prévio que permite ao trabalhador algum tempo para encontrar um novo trabalho, proporcionando-lhe um fundo de reserva. E porque assim é, a compensação não se constitui como elemento dissuasor do próprio despedimento, mas visa tão só, reparar o dano emergente da cessão do vínculo laboral, o que releva como justificação para a manutenção do dever de pagar compensação mesmo quando o trabalhador, no momento da concretização do despedimento, tenha já encontrado um novo emprego com melhores condições contratuais do que aquele que perdeu⁴².

4.1 A evolução do instituto

4.2 A doutrina Clássica

Como se referiu⁴³, o regime do despedimento vigente à data da L. n.º1952, de 10 de março de 1937, não previa a atribuição de uma compensação em caso de cessação do vínculo laboral por iniciativa do empregador, mas tão só, a sua sujeição à

⁴²Nota n.º 2 ao art.401º, Neto, Abílio “Processo Disciplinar e Despedimentos”, Jurisprudência e Despedimentos, Ediforum, 2004, Lisboa, pág.254

⁴³Capítulo II, ponto 1

Obrigatoriedade de cumprimento de um aviso prévio. Nos casos em que o aviso prévio não fosse respeitado, o normativo legal conferia ao trabalhador, o direito ao ordenado correspondente ao aviso prévio em falta. Estas situações facilitavam em muito, a arbitrariedade dos despedimentos, na medida em que estes não comportavam para o empregador qualquer encargo patrimonial.

O estabelecimento da obrigação do pagamento de uma compensação, foi inicialmente prevista pelo DL.n.º47 032, de 27 de maio de 1966, o qual relacionava a compensação com a antiguidade do trabalhador. A compensação passou a partir desse momento, a representar para o empregador, um conjunto de encargos financeiros que o obrigou a um especial dever de cuidado na cessação do vínculo laboral, sob pena de o não fazer, se ver contingência de despender avultadas somas pecuniárias. A compensação passou a ser encarada como elemento dissuasor e restritivo ao despedimento arbitrário, cunhando uma tutela especial relativamente à antiguidade do trabalhador com reflexo direto no seu vínculo laboral⁴⁴.

O instituto da compensação privilegiou desde sempre, a proteção da estabilidade do emprego, em resultado não só de conseguir o máximo de empregos, mas também, assegurar a cada trabalhador a manutenção do emprego no mesmo empregador. Com efeito, a relação jurídica laboral é tendencialmente duradoura e sobre a qual se patenteiam os interesses das partes, como sejam retribuição e a prestação de uma atividade. Pelo que, assume especial relevância no ordenamento jurídico-laboral a permanência do vínculo, que determina na sua essência, a medida dos próprios direitos e deveres das partes, porquanto um contrato de trabalho sem termo consente um conteúdo algo diverso de um contrato celebrado a termo. A antiguidade, consequência lógica de um vínculo permanente, é um reflexo da estabilidade da relação jurídica laboral, com influência direta no contrato de trabalho, expressa em benefícios para o trabalhador dos quais são exemplos, os prazos de avisos prévio em caso de despedimento, a duração do período de férias. Princípio que criou ao longo dos tempos, especial motivação no empregador para a manutenção do vínculo contratual, consolidando-se a posição do trabalhador na própria permanência do contrato.

⁴⁴Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. cit.* “Compensação por Despedimento no Contrato de Trabalho”, pág.37

E poderemos sintetizar afirmando, que a antiguidade funcionou como uma espécie de garante da permanência do emprego^{45,46}.

À clássica função da compensação, veio o DL n.º64-A/89, de 27 de fevereiro 1989 acrescentar algo de novo e de especial relevância prática – a aceitação do despedimento, modelada pelo recebimento da compensação.

Por via disso, a aceitação da compensação torna insuscetível de impugnação o despedimento promovido pelo empregador sustentado em causa objetivas, mesmo que, este se funde em vícios procedimentais ou em incoerência de motivacional, validando-o. Consequentemente, esta garantia de não impugnação do despedimento, por efeito do recebimento da compensação, consubstancia uma paz jurídica no ordenamento jurídico-laboral.

4.3 Uma visão atual da compensação

O modelo ou a concetualização do instituto da compensação prosseguido até agora, que, como se referiu, tinha na sua génese a antiguidade do trabalhador mostra ceder perante os princípios de cariz económico, que se encontram expressos nas mais recentes e sucessivas alterações laborais ao regime da compensação de que são exemplo, a redução do seu montante e o critério de cálculo.

A reforma operada na legislação laboral, mais especificamente ao regime da compensação e que se enquadra no seio dos compromissos nacionais e internacionais e assumidos pelo Estado Português, visa na sua essência, equiparar as compensações atribuídas em Portugal à média da União Europeia, com as quais se procura combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar os ajustamentos no mercado de trabalho, aumentando a produtividade empresarial e a produtividade laboral. Esta reforma, com impacto direto no regime da compensação e

⁴⁵ v. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. cit.* “Compensação por Despedimento no Contrato de Trabalho”, pág.37

⁴⁶ Idem, v. “A Estabilidade no Direito do Trabalho Português”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano VIII, Junho 1969, n.º31, pp40-41

que se encontra em constante mutação, denota uma alteração substancial aos princípios que sempre estiveram presentes no instituto da compensação, nomeadamente, a estabilidade e a antiguidade no emprego em correlação com a atribuição de somas pecuniárias mais elevadas a título de compensação que, em muito, condicionavam os despedimentos fáceis e arbitrários, protegendo o trabalhador contra a perda involuntária do emprego⁴⁷, pois que, este é a *parte com maior restrição de liquidez e que enfrenta uma significativa perda de capital (humano) com o fim do emprego*⁴⁸.

As modificações introduzidas no regime da compensação reduzem de 30 para 12 dias de compensação e eliminam o montante mínimo de três meses de retribuição base e diuturnidades⁴⁹ têm como efeito imediato, a redução significativa dos montantes a atribuir em sede de compensação. Assim ao desaparecer o limite mínimo de compensação, a valer para os contratos celebrados após novembro de 2011 e, em casos de mais curta duração, o trabalhador despedido fica excessivamente desprotegido relativamente ao que verificava até então, porque terá apenas direito a uma compensação correspondente a poucos dias, o que se traduz em valores compensatórios irrisórios. Para além destas consequências que perpassam da redução da compensação, releva a garantia de não impugnabilidade do despedimento, agora extensível aos contratos a termo, emergente da aceitação da compensação pelo trabalhador, aceitação que confere ao empregador uma segurança acrescida, da qual dimana da inatacabilidade do despedimento e dos problemas contenciosos que lhe estão associados.

A despeito do regime clássico da compensação poder configurar um modelo de legislação laboral menos flexível, este pode traduzir um aumento da produtividade, uma vez que se encontra assegurado ao trabalhador um certa estabilidade e segurança no emprego, que lhe permite ganhos de confiança, com reflexo nos rácios da sua produtividade, criando no empregador uma maior disponibilidade para sua formação e

⁴⁷ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. cit.* “A Estabilidade no Direito do Trabalho Português”, pág.41

⁴⁸ Cf. Centeno, Mário, *Trabalho. Uma Visão de Mercado*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, pág.99.

⁴⁹ Valor que compensa diretamente a perda de emprego independentemente da antiguidade

qualificação profissional, com vista à obtenção de um melhor desempenho e de uma maior cooperação na implementação de novas metodologias que incrementem a produtividade empresarial. Apesar de se poder reconhecer, que o regime clássico da compensação possa conduzir a um mercado de trabalho por vezes menos dinâmico com redução na intensidade dos fluxos no mercado de trabalho.

Princípios de cariz económico e respetivos estudos publicados recentemente⁵⁰ parecem apontar no sentido de, o aumento dos custos com a cessação do contrato de trabalho reduzem a possibilidade do trabalhador ficar desempregado. Porém, simultaneamente, consideram estas novas conceções económicas, que este aumento de custos de adicionais imputáveis ao empregador, pode tornar-se um fator inibidor da criação de emprego. Por se entender que, os aumentos dos custos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, implicam mudanças estruturais mais lentas, reduzindo os incentivos aos empregadores, para a introdução de novas tecnologias com prejuízo para a produtividade e o crescimento encarado no seu todo.

Temos assim que, a compensação deixou de ter como função primordial, o atenuar dos prejuízos emergentes da situação de desemprego, em que o recebimento de uma quantia pecuniária pelo trabalhador, compensava dos danos ocasionados pela perda do posto de trabalho, ainda que, complementado pelo prazo de aviso prévio, o qual permitia ao trabalhador um ganho de tempo e um fundo adicional para encontrar um novo emprego - a compensação valia como fundo de reserva do trabalhador⁵¹. Esta conceção da compensação determinava o pagamento de somas mais avultadas e conferia uma certa estabilidade ao emprego, o que implicava pagamentos compensatórios elevados, logo, o despedimento tornava-se mais difícil, resultando para o trabalhador uma posição algo menos desprotegida na relação contratual laboral estabelecida com o empregador.

⁵⁰V. Blanchard, O. “The economics of Unemployment, Shocks, Institutions and Interactions”, October, 2000, disponível na internet em economics.mit.edu/files/708

⁵¹Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. cit.* “Compensação por Despedimento no Contrato de Trabalho”, pág.37

A compensação parece ter deixado de ter assim uma função reparatória, com a qual se recompensava o trabalhador pela perda do seu emprego, as expectativas da sua continuação, assim como a perda da sua antiguidade, circunscrevendo ou minimizando os potenciais prejuízos ou danos que daí podiam ocorrer^{52,53}, e passou a ter, em resultado de uma atuação lícita do empregador⁵⁴, uma função ressarcitória, ao compensar o trabalhador pelos danos presentes e futuros que se encontram legalmente protegidos e que o trabalhador sofre com privação do emprego e a frustração das suas expectativas na prossecução do contrato de trabalho, em resultado da atuação do empregador e que consubstancia a liquidação e o pagamento antecipado do referidos danos⁵⁵.

Para além do mais, a compensação encerra em si mesma um fator moderador, expresso no pagamento dos valores compensatórios a liquidar na ocasião da cessação do vínculo laboral e na garantia de não impugnabilidade do despedimento, quando o trabalhador recebe a compensação. Garantia esta, que a partir de agora, se encontra também presente nos contratos celebrados a termo e nos contratos de trabalho temporários⁵⁶. Por via destas recentes alterações ao regime da compensação, o vínculo laboral que liga o trabalhador ao empregador parece sair mais debilitado, por contraposição a um despedimento supostamente mais facilitado. Com este aparente facilitismo, deslocaliza-se um poder que residia na esfera do trabalhador para a esfera do empregador. A compensação aparece à luz dos olhos do empregador quase, como que um fator de produção ou um custo do exercício empresarial.

⁵²Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. cit.* “Compensação por Despedimento no Contrato de Trabalho”, pág.37

⁵³Especialmente, no que se refere à tutela do trabalhador despedido com a publicação da 2ª versão da LCT

⁵⁴Por se reportar a um despedimento normal, devidamente motivado e assente em causas objetivas que não determinem a culpa do trabalhador.

⁵⁵ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit.* “Compensação por Despedimento, pág.70.

⁵⁶ Art.366º, n.º6, CT2009, atualizado pela L. n.º27/2014, de 8 de maio.

5. Quando é devida a compensação

O montante da compensação a atribuir em sede de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador deve obedecer a um rigoroso critério de cálculo. Porque, se por um lado, constitui uma indicação necessária e um fator de ponderação para o empregador com vista à formação de uma correta tomada de posição em despedir, por outro, essa decisão será posteriormente comunicada aos trabalhadores no início do procedimento de despedimento coletivo, pois que, para as demais formas de despedimento não se verifica a exigência de tal procedimento, pelo menos formalmente. E, dessa comunicação inicial deve constar, *o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no art.366º* (art.360º, n.º2, al. f)). Releva a importância da menção expressa da metodologia de cálculo a inserir na comunicação inicial, porquanto esta se reporta a uma compensação genérica e relativamente qual, não se encontra prevista Código o seu método de cálculo, por contraposição à compensação prevista no art.366º, sobre a qual aquele dispõe, os critérios, os valores e os seus limites.

O procedimento de despedimento, designadamente o despedimento coletivo na sua fase de negociações fixa-se o montante das compensações devidas. Contudo, esta fixação é apenas válida nesta fase do procedimento, sendo também insuscetível de disposição contratual prévia, i.e., mediante disposições insertas em contrato individual de trabalho, valendo apenas os critérios e os valores estabelecidos nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e que se circunscrevem aos limites para os respetivos montantes prescritos no Código (art.3, n.º5 e no art.339º, n.º3), na medida em que é admissível por regulamentação coletiva, regular de modo diverso os critérios e os valores indemnizatórios. Apesar do Código estatuir o método de cálculo para se apurar o montante devido da compensação, com a publicação da L. n.º23/2012 por via do regime transitório previsto no art.7º, n.º1 e numa interpretação a contrário, veio a lei permitir o aumento das compensações a que alude o art.366º, mediante disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de agosto de 2012.

Tanto mais que, as convenções coletivas poderão prever disposições normativas que melhorem substancialmente as compensações devidas, nomeadamente, poderão estabelecer noções de retribuição base diversa daquela que se encontra estatuída no Código, ao integrar neste conceito, complementos retributivos não contemplados na noção de retribuição base naquele prevista, e.g., subsídios de turno e acréscimos com trabalho noturno. A última alteração ao Código operada pela L. n.º69/2013 procedeu à revogação do n.º1 do art.7º da L. n.º23/2012, mas preservou a nulidade das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho para contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, e que prevejam montantes superiores ao que resultem dos critérios resultantes da aplicação do Código do Trabalho, extensíveis aos contratos de trabalho celebrado a termo certo ou inserto (art.8º do diploma)

Todavia, a fase de negociações não é estática e encontra-se sujeita a diversas mutações, razão pela qual, as compensações poderão sofrer alguns ajustamentos a final em resultado de uma contratualização a estabelecer entre empregador e trabalhador. Resulta claro que, da referida contratualização poderá originar compensações mais baixas ou mais altas, face aos limites legalmente estatuídos no Código do Trabalho. Se, perante a aceitação pelo trabalhador, de compensações mais elevadas relativamente ao estabelecido no Código, não se suscitam questões pertinentes, atendendo que se encontra na livre disponibilidade do empregador despende de quantias mais avultadas e como supra se referiu e o regime transitório estabelecido dispõe, ainda que para futuro, a possibilidade dos IRCT's estabelecerem maiores compensações, resultando apenas no dever do empregador em as comunicar previamente (art.360º, n.º2 al. f)). Já no que se refere à aceitação pelo trabalhador de compensações mais baixas, a questão não parece mostrar-se tão líquida e poderão as mesmas se, inferiores ao legalmente estabelecido, ferirem a licitude do despedimento, devendo para o efeito considerar-se o despedimento ilícito por violação do disposto no art.383º, al. c). Assim, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo, o cálculo da compensação incidirá sobre retribuição auferida pelo trabalhador no momento da sua fixação, quer ela decorra de uma contratualização

ou dos critérios estabelecidos no Código e manter-se-á estável até final do procedimento, sendo insuscetível de variação, mesmo que, se verifique uma oscilação da retribuição auferida pelo trabalhador no decorrer do procedimento, de modo a se poder garantir o cabal cumprimento do previamente acordado ou de legalmente estabelecido, sob pena de tal não se verificar, conduzir à ilicitude do despedimento (art.383º, al. c)). E porque assim é, o empregador não poderá no ato de despedimento efetuar o pagamento ou colocar à disposição do trabalhador, uma compensação que seja de montante inferior ao previamente estipulado e comunicado, sob pena de ilicitude do despedimento (art.383º, al. c)), aplicável por via da mesma disposição legal, aos créditos laborais vencidos ou exigíveis devidos pela cessação do vínculo contratual, que só abranjam as prestações devidas pelo empregador, quando líquidas, exigíveis e não litigiosas⁵⁷, com exceção das situações de insolvência e recuperação de empresa (art.347º) ou reguladas em legislação especial sobre recuperação de empresa e reestruturação de setores económicos. (art.363º, n.º5). Deste modo, a compensação torna-se devida e conseqüentemente deve ser paga ou colocada à disposição do trabalhador, no período compreendido no prazo de aviso prévio, sob pena de ilicitude do despedimento (art.383º, al. c)).

Apesar de se consentirem compensações mais elevadas ainda que determinadas para futuro como supra se referiu, ou contratualizadas, na fixação do seu valor e em sede de comunicação inicial, esta fixação dos montantes compensatórios apenas vincula o empregador e não o trabalhador, o qual poderá, não se conformando, não aceitar o despedimento.

Já no que tange á cessação dos contratos celebrados a termo certo, a questão coloca-se com outra acuidade. Na verdade, a LCCT diploma inovador por introduzir a figura da compensação por caducidade dos contratos a termo, terá pecado talvez, por não definir com a precisão que lhe seria exigível, quais as situações de cessação decorrentes da verificação do termo apostado no contrato, incluindo aquelas em que a

⁵⁷v. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit. O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.543.

caducidade decorria dos contratos não renováveis ou da não-aceitação pelo trabalhador da renovação do contrato, ou ainda, da conversão em contrato sem termo. Esta dúvida veio o CT2003 responder, ainda que parcialmente no art.388º, n.º2, determinado que a compensação só seria devida ao trabalhador, quando a caducidade do contrato seja declarada pelo empregador. Princípio que o atual Código acolheu no seu art.344º, n.º2, ao estatuir - *Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador (...), o trabalhador tem direito a compensação (...)*.⁵⁸ A questão de falta de declaração de caducidade pelo empregador não se coloca relativamente aos contratos de trabalho celebrado a termo incerto, pois que, nesta modalidade de contrato, a caducidade pela ocorrência do termo opera-se sempre por declaração do empregador (art.345º, n.º1).

6. Disponibilização da compensação

Consoante a modalidade do despedimento a efetivar, assim a lei estatui diferentes soluções de ressarcimento da compensação. Em caso de despedimento coletivo, o pagamento da compensação será efetuado até ao termo do prazo do aviso prévio (art.363º, n.º5), para o despedimento por extinção do posto de trabalho, basta-lhe a colocação à disposição do trabalhador da compensação devida (art.368º, n.º5). Todavia, não assume especial importância a bipartição que lei faz quando refere o *pagamento da compensação* para despedimento coletivo, e o *seja posta à disposição (...) a compensação devida* para o despedimento por extinção do posto de trabalho. Todavia, a disponibilização pelo empregador da compensação não equivale a um pagamento; *A disponibilização é obviamente menos que “pagamento” e diferente de oferta de pagamento (aliás não há crédito). O crédito do trabalhador apenas surge com o despedimento, corrido o prazo de aviso prévio (...)*.⁵⁹

⁵⁸Para maiores desenvolvimentos sobre o tema, v. Martins, Pedro Furtado: *Cessação do Contrato de Trabalho* 3ª edição revista e atualizada, Príncipe, 2012, pp.56-63.

⁵⁹Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit.* “Compensação por Despedimento”, pág.89.

Apesar desta vicissitude, o que releva, é o reconhecimento e a manifesta vontade do empregador em proceder ao pagamento da compensação devida e os créditos salariais emergentes da cessação do contrato, vencidos ou exigíveis, colocando à disposição do trabalhador⁶⁰, de modo a que este tenha a possibilidade de os receber, até ao termo do prazo de aviso prévio, sob pena de ilicitude do despedimento (art.383º, al. c) e art.383º, al. d)). Apesar do recebimento efetivo da compensação poder ocorrer em momento posterior ao termo do prazo de aviso prévio, sem que daí decorra a ilicitude do despedimento, e.g., o pagamento da compensação pode ser efetuado por cheque bancário dentro do prazo do aviso prévio, sendo este descontado em momento posterior, quer por levantamento direto junto de um balcão da entidade bancária quer, por depósito em conta bancária do trabalhador.

O conceito de disponibilização da compensação impõe ao empregador, que este torne o recebimento da compensação dependente de um ato material do trabalhador⁶¹, cumprindo-se a obrigação de colocação à disposição do trabalhador da compensação que lhe é devida, quando este possa utilizar ou dispor do montante da compensação que lhe foi conferida, a qual se poderá concretizar mediante o levantamento em dinheiro ou em cheque, na tesouraria ou nos serviços administrativos do empregador, ou por crédito em conta do trabalhador, por via de transferência bancária. Sendo que, o crédito em conta bancária, não poderá ser encarado, pelo menos num primeiro momento, como aceitação da compensação^{62,63}, pois que, este crédito bancário deve chegar ao conhecimento do trabalhador e este, deve, caso se decida pela impugnação do despedi-

⁶⁰ Princípio já expressado na LCCT e que se encontra plasmado no atual Código do Trabalho, e que se traduz na sujeição da legalidade do despedimento coletivo mediante a disponibilização dos montantes de indemnização à ordem do trabalhador.

⁶¹ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit. O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.542.

⁶²Id., *Ibid.*

⁶³ Cf. Martins, Pedro Furtado, *op. Cit. Cessação do Contrato de Trabalho*, pág.365.

mento, devolver a compensação no mais curto espaço de tempo⁶⁴. Não se encontra definido um prazo legal para efeitos de devolução da compensação, contudo, a jurisprudência tem entendido que o prazo de 2 meses para se proceder à sua devolução, configura a aceitação da licitude do despedimento⁶⁵.

Independentemente da modalidade pela qual o empregador disponibilize a compensação ao trabalhador, a mesma deve corresponder exatamente ao valor que lhe é devido, não assumindo especial relevância os erros de cálculos pontuais que possam existir⁶³. Não obstante, o trabalhador deve prontamente suscitar inexatidões, i.e., no momento de receber a compensação, de modo a que o empregador possa suprir prontamente tais incorreções. Empregador que, na circunstância, deverá providenciar com o dever de cuidado que lhe é exigível, os montantes globais da compensação, condicionando a validade do despedimento ao prévio pagamento das quantias exigíveis e não litigiosas, no que tange à compensação e demais créditos salariais⁶⁶.

O empregador deve disponibilizar na sua totalidade dos seus montantes, a compensação devida, sendo de excluir o pagamento parcial ou o pagamento em prestações por datas pré-determinadas. Contudo, parece nada obstar que se proceda ao pagamento faseado da compensação, se tal for expressamente acordado pelas partes⁶⁷.

⁶⁴Ac. TRPC de 14-05-2012, Relator: Ferreira da Costa, disponível em www.dgsi.pt

⁶⁵A existência de dúvidas aceitáveis relativamente ao montante da compensação, não justifica só por si a nulidade do despedimento, mas pode dar lugar a completar o montante exato em falta, Cfr. Ac. do STJ de 09-07-1998 (CJ, 1998, CJ/STJ, Ano VI, T. II, pp. 297-300. Bem como, *a licitude do despedimento não poderá ser afetada pela circunstância de, posteriormente e mesmo à data, ou antes), o trabalhador reclamar sem satisfação uma diferença salarial que o empregador não aceita, um suplemento retributivo contestável ou uma indemnização por fato ilícito, ainda que todos esses créditos venham a ser reconhecidos judicialmente mais tarde*, Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit. O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.543.

⁶⁶Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit. “Compensação por Despedimento”*, pág.89.

⁶⁷Seguimos de perto o entendimento preconizado por Martins, Pedro Furtado, *op. Cit. Cessação do Contrato de Trabalho*, pág.365.

Verifica-se a inaplicabilidade destas medidas em caso de despedimento coletivo no âmbito de processo de insolvência ou processo de recuperação de empresas ou reestruturação de setores económicos (art.363º, n.º5) e no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, por remissão do art.372º para o art.365º, n.º5.

7.A aceitação da compensação

De acordo com previsto no art.366º, n.º4, respeitante ao despedimento coletivo, a aceitação da compensação⁶⁸ pelo trabalhador, faz presumir que aquele tenha aceitado o despedimento. A presunção de aceitação é aplicável também ao despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação, *ex vi* dos art.ºs. 372º e 379º, respetivamente⁶⁹. Com a publicação da L n.º69/2013, de 30 de agosto, deverá considerar-se também a presunção de aceitação e os seus efeitos, para os contratos de trabalho a termo certo e contratos de trabalho temporários, nos quais se opere a caducidade por declaração do empregador, por remissão do n.º6 do art.366º para os art.ºs344º, n.º2 e 345º, n.º2. A aceitação que se concretiza mediante o recebimento da compensação pelo trabalhador, ainda que de modo parcial nos termos em que a lei o permite, apesar de poder resultar também, de um acordo prévio celebrado entre empregador e trabalhador e que determina a renúncia deste à suspensão preventiva do despedimento (art.386º) ou à sua declaração de ilicitude (art.383º), pelo que, com a aceitação em definitivo da decisão de despedimento, mediante o recebimento da compensação, se preclude o direito do trabalhador despedido em o impugnar o seu despedimento. No entanto, esta questão não se tem mostrado líquida, por se entender que o trabalhador não se encontra em condições de prescindir da compensação que lhe será sempre devida, mesmo em caso do despedimento ser considerado lícito; *sendo inconsistente e injusta a ilação de que ao aceitar uma compensação – que sempre lhe seria devida – prescinde do seu direito de impugnar o despedimento*⁷⁰.

⁶⁸A compensação prevista no art.366º, n.º1.

⁶⁹Presunção de aceitação que decorria já de anterior legislação, como o que se encontrava estatuído para o despedimento por extinção posto de trabalho - art.31º da LCCT e para o despedimento por inadaptação - art.7º, DL n.º400/91, de 16 de outubro.

⁷⁰ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo com colaboração de / Martins, Pedro Furtado/ Carvalho, António Nunes/ Vasconcelos, Joana/Almeida, Tatiana Guerra de, Manuel Direito do Trabalho, 2ª edição, revista e atualizada, Babel, 2014, pág.848

A aceitação de despedimento mostra-se algo *sui generis*, pois que, o despedimento reporta-se a um ato unilateral do empregador e por conseguinte, não depende de aceitação⁷¹.

O princípio ínsito no conceito de aceitação da compensação em direito do trabalho, parece enquadrar-se numa linguagem publicística e processual⁷², similar à construção da aceitação de um ato administrativo, em que a aceitação do ato pelo interessado funciona como pressuposto negativo, nos termos do qual a sua aceitação expressa ou tácita, exclui a possibilidade do interessado interpor recurso desse mesmo ato⁷³. Este princípio é válido também para a aceitação de uma sentença proferida em sede de processo civil (art.632º, n.º2 CPC).

8. O pagamento da compensação

A compensação e os demais créditos salariais vencidos e exigíveis, devidos por cessação do contrato de trabalho, deverão ser pagos até ao termo do prazo de aviso prévio para o despedimento coletivo (art.363º, n.º5), regime que é extensível ao despedimento por extinção de posto de trabalho (art.371º, n.º4) e ao despedimento por inadaptação (art.379º, n.º1), por remissão ao preceituado no art.363º, n.º5, com a exceção das situações que se encontram mencionadas para o regime da insolvência e recuperação de empresa prevista no art.347º ou reguladas em legislação especial sobre recuperação e reestruturação de setores económicos. Não relevando para efeitos de ilicitude do despedimento, os erros de cálculo atendíveis ou desculpáveis, devendo o trabalhador suscita-los de imediato.

Os créditos salariais vencidos que reportam a retribuições em mora, quando líquidas, exigíveis e não litigiosas, os créditos exigíveis que decorrem da cessação do contrato, como sejam os proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação

⁷¹ v. Xavier, Bernardo da Gama Lobo com colaboração de / Martins' Pedro Furtado/ Carvalho, António Nunes/ Vasconcelos, Joana/Almeida, Tatiana Guerra de, Manuel Direito do Trabalho, 2ª edição, revista e atualizada, Babel, 2014, pág.849

⁷²Id., Ibid.

⁷³ Cf. Andrade, José Carlos Vieira de, Justiça Administrativa (Lições) Almedina, Coimbra, 1999, pág.171

do contrato e que correspondem às retribuições relativos a subsídios de férias (art.245º, n.º1, al. b)) e Natal (art.263º, n.º2, al b)), ou demais créditos não retributivos, e.g., créditos a férias não gozadas, indenizações estabelecidas por decisões judiciais transitadas em julgado e diferenças salariais apuradas e reconhecidas⁷⁴.

Contudo para que se efetive o pagamento da compensação e se extinga a obrigação, deverá proceder-se a uma exegese mais elaborada deste conceito de pagamento. O pagamento configura um ato jurídico e voluntário, por via do qual se extingue a obrigação, não obstante, em sede de extinção da obrigação do pagamento da compensação este revela-se algo insuficiente, por relevar para esse efeito a sua aceitação. O pagamento da compensação devida concretiza-se mediante o pagamento efetuado pelo empregador, seguido da aceitação da compensação pelo trabalhador. Temos assim que, a extinção da obrigação do pagamento da compensação se mostra algo complexa, em razão desta obrigar à sua aceitação, i.e., ao ato voluntário e material empregador de efetuar pagamento, a que lhe corresponde um ato material de vontade do trabalhador em aceitar esse pagamento. Por isso, o recebimento mostra-se distinto da mera entrada na esfera jurídica do trabalhador do respetivo valor pecuniário e para que se verifique a extinção da obrigação pelo pagamento da compensação devida ao trabalhador, terá este de ter aceitado a referida compensação.

Capítulo III

9.Os efeitos da aceitação da compensação, a sua disponibilização, o pagamento e o seu recebimento

A disponibilização da compensação, o seu pagamento, a sua aceitação e o seu recebimento, assumem especial relevância jurídica e prática no regime da compensação, pois que, operam como pressuposto de validade do despedimento, em especial a aceitação, que funciona como requisito negativo da sua impugnação, que pode configurar para o trabalhador, quase, como que uma garantia de recebimento da compensação e para o empregador a salvaguarda da inatacabilidade do despedimento.

⁷⁴ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit. O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.543.

Esta situação poderá expressar algum desequilíbrio de posições, mas representa manifestamente, um ganho para a paz jurídica resultante da inopugnabilidade do despedimento.

No âmbito da LCCT, o recebimento da compensação encontrava-se diretamente relacionado com a aceitação do despedimento coletivo e com a qual, se limitava diretamente a faculdade do trabalhador em requerer a suspensão judicial do despedimento, bem como a sua impugnação, o que muita controvérsia gerou na doutrina e jurisprudência, circunstância que foi ultrapassada pela eliminação do n.º3, do art.23º da LCCT⁷⁵. Posteriormente com a publicação do CT2003, o legislador ripristinou a norma no art.401º, n.º4 e ampliou-a ao despedimento por extinção do posto de trabalho. Porém fê-lo de modo tangível, ao definir a presunção como *júris tantum*, apesar de não dilucidar o que se mostrava necessário para que o trabalhador afastasse tal presunção, designadamente, se era suficiente a sua declaração de não-aceitação do despedimento, sendo que, o recebimento excluiria tal possibilidade. As dúvidas foram esclarecidas com a publicação do CT2009, ao definir o modo de ilisão da presunção - *A presunção (...) pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último*, art.366º, n.º5, na redação que lhe foi dada pela L. m.º69/2013, de 30 de agosto. Alargando-se estes requisitos, por via do n.º6, do art.366º, aos contratos de trabalho a termo e aos contratos de trabalho temporários, o que determina também, a aplicação do modo de ilisão da presunção a estas modalidades de contratos.

Conquanto o legislador tenha procurado solucionar as dúvidas que têm surgido quanto ao modo de ilisão da presunção de aceitação da compensação, outras se têm levantado de imediato, designadamente, quando se pretende concretizar o momento de devolução e qual o ato que lhe está subjacente, tanto mais que, a norma jurídica expressamente se refere (...) *simultâneo* (...). Ao que nos parece ser insuficiente a simples devolução da compensação, para ilidir a presunção de aceitação do despedimento. Face às sucessivas dúvidas e controvérsias que têm girado em torno da questão em apreço e, uma vez que a norma jurídica não demonstra uma clarividência que lhe seria exigível, mostra-se prudente que o trabalhador comunique ao empregador,

⁷⁵ Efetivado com a publicação da L. n.º32/99 de 18 de maio.

por declaração expressa a sua não-aceitação do despedimento e em ato contínuo, coloque à disposição do empregador a compensação recebida, ilidindo deste modo a presunção do despedimento, permitindo-lhe a sua posterior impugnação judicial. Não basta que o trabalhador efetue a mera comunicação ao empregador da não-aceitação do despedimento, se mesma não for acompanhada da devolução da totalidade da compensação recebida⁷⁶. Já se reveste de um outro grau de dificuldade, o momento preciso a que se deve reportar a devolução da compensação, de modo a que o trabalhador possa ilidir a presunção de aceitação de despedimento, porque também aqui a lei não é elucidativa e a norma jurídica preceitua – *Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação (...)*, (art.366º, n.º4). O que faz inculcar a ideia que o trabalhador deverá de imediato, para impedir a presunção de aceitação, recusar o recebimento da compensação. Porém, a norma legal dispõe que se opere a devolução da compensação pela mera colocação à disposição do empregador da compensação devida, pelo que, a efetivação da devolução da compensação se poderá encontrar deferida para um momento subsequente e não determinado. Não se levantará questões de maior, quando o pagamento da compensação se processe pela entrega em dinheiro, o que permite ao trabalhador recusar de imediato receber a referida compensação. Todavia, serão cada vez mais raros esses pagamentos em dinheiro, apesar da diminuição acentuada dos valores compensatórios, atendo à limitação em efetuar tais pagamentos em dinheiro pelas sociedades ou contribuintes sujeitos a imposto sobre pessoas singulares⁷⁷. Assim, o pagamento do montante correspondente à compensação deverá ser efetuado com recurso a cheque bancário ou transferência bancária para a conta do trabalhador.

Questão que intrinca na devolução da compensação, é a de saber; se trabalhador deve devolver conjuntamente e em simultâneo com a compensação, os créditos salariais vencidos, por mero efeito da cessação do contrato ou se deve apenas devolver a

⁷⁶Ac. TRP de 07-05-2012, Relator: António José Ramos, disponível em www.dgsi.pt

⁷⁷ A L. n.º20/2012, de 14 de maio, que apresentou o orçamento de estado retificativo para o ano 2012, determina que os pagamentos de valor igual ou superior a mil euros, deverão ser efetuados por cheque, débito direto ou transferência bancária, para permitir a identificação do destinatário

compensação devida, caso pretenda impugnar o despedimento? O despedimento promovido pelo empregador constitui uma declaração negocial receptícia, que se torna eficaz logo que chegue ao conhecimento do destinatário (art.224º CC) e que não carece da sua aceitação. Logo, o despedimento torna-se plenamente eficaz, a partir do momento em que o trabalhador despedido dele toma conhecimento e por conseguinte, ao trabalhador é-lhe conferido o direito a receber, no prazo do aviso prévio, todos os créditos salariais emergentes da cessação do contrato de trabalho, independentemente se o despedimento é ou não lícito. Do que se trata pois, são créditos salariais que o trabalhador despedido iria sempre auferir até ao momento da cessação do contrato de trabalho, razão pela qual nos parece, ter o trabalhador despedido de devolver apenas a compensação que lhe é devida, de modo a poder impugnar o despedimento.

Em caso de o trabalhador pretender não aceitar a compensação, a qual foi objeto de transferência para a sua conta bancária, para deste modo ilidir os efeitos da presunção com vista a impugnar o despedimento, o trabalhador deve agir cuidadosamente e logo que tome conhecimento do crédito em conta da transferência bancária da referida compensação, aquele deve tomar as devidas providências informando empregador, mediante declaração expressa de não-aceitação do despedimento e proceder à devolução do montante da compensação. O mesmo procedimento deve o trabalhador ter em relação pagamento da compensação efetuado por cheque bancário. Não se encontrando definido um prazo legal para se proceder à devolução da compensação devida, deve a mesma ser restituída no menor curto espaço de tempo possível de modo a permitir ilidir a presunção de aceitação do despedimento, sob pena de não o fazer, não poder constituir-se prova em contrário da presunção legal e ter-se por aceite o despedimento. A compensação que deve ser restituída integralmente pelo trabalhador, não sendo de admitir que esta seja efetuada em prestações, com exceção feita em caso de processo de insolvência ou processos de recuperação de empresas ou reestruturação de setores económicos, paralelamente ao que se encontra prevista para o pagamento a efetuar pelo empregador. Dado não se mostrar adequado, tal como tem vindo a ser entendimento da jurisprudência, que o trabalhador possa ter na sua posse e dispor da compensação, quando pretenda impugnar o despedimento, sob

pena de violação do princípio *venire contra factum proprium*, princípio que tem na sua gênese a regra da *pacta sunt servanda*. E será esta, estamos em crer, a motivação que se encontra implícita à simultaneidade da declaração de não-aceitação do despedimento e a colocação à disposição ou entrega imediata da compensação ao empregador. Contudo, esta posição adotada pelo legislador e seguida pela jurisprudência não tem sido pacífica e alguma da nossa melhor doutrina não se tem poupado a severas críticas ⁷⁸. Críticas essas que assumem atualmente uma especial preponderância, na medida em que, os montantes da compensação se reduzem hoje substancialmente e inibem potencialmente o trabalhador de impugnar o despedimento, porque este terá de imediato de devolver o valor pecuniário recebido e que quanta falta lhe faz à vida. No fundo, a compensação será sempre um mínimo que o trabalhador terá direito mesmo que os tribunais confirmem razão ao empregador, tornando-se desnecessário expor-se o trabalhador a uma incompreensível espera da decisão judicial. Assim, a impugnação da decisão de despedimento em simultâneo com a restituição da compensação, deverá ocorrer a partir do momento que judicial ou extrajudicialmente, o trabalhador pretenda demonstrar que o recebimento da compensação não correspondeu a uma aceitação. Por conseguinte, o trabalhador em juízo deve restituir a compensação, em simultâneo, com a entrega do processo de suspensão do despedimento, com a ação de despedimento coletivo ou com a contestação ao articulado do empregador, no primeiro desses momentos que ocorrer. Não será de considerar a restituição da compensação com a entrega pelo trabalhador do formulário de impugnação, porque a iniciativa da ação judicial é do empregador (art.98º-J do CPT), ação que poderá terminar imediatamente (art.98-J, n.º3 do CPT). Também não será de excluir que o trabalhador apenas restitua a compensação no articulado a que responda à invocação pelo empregador por ação ou receção da prestação da aceitação ⁷⁹. Por último e não menos importante dos efeitos da aceitação da compensação, da sua disponibilização, do pagamento e recebimento é a paz jurídica que confere ao ordenamento jurídico-laboral no seu geral e de modo particular à esfera

⁷⁸ v., Amado, João Leal, *op. Cit.* “O Despedimento, a compensação, a receção desta e a aceitação daquele”, pág.111.

⁷⁹ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *op. Cit.* “Compensação por Despedimento”, pág.92.

jurídica do empregador. A partir do momento que o trabalhador aceita e recebe a quantia devida a título de compensação, preclui-se o direito de aquele contraditar o despedimento, apesar do procedimento de despedimento se poder encontrar eventualmente, ferido de nulidades ou invalidades procedimentais formais ou substanciais. A efetivação da compensação funciona como pressuposto de validade do despedimento e segurança jurídica máxima para o empregador quanto a uma potencial impugnação da extinção do vínculo laboral, que aquele sabe não se poder verificar.

10. Compensação vs Indemnização

10.1. Responsabilidade Civil - generalidades

A responsabilidade civil é uma matéria dinâmica que se encontra em constante mutação, com vista a suscitar, a cada momento, novas teses jurídicas de modo a responder cabalmente às responsabilidades sociais. A origem do instituto da responsabilidade civil surgiu no seio do direito romano assente numa reação humana imediata, instintiva e brutal, perante um dano sofrido – a chamada justiça privada expressa na reparação do mal pelo mal. Como nem sempre era possível ao lesado reagir imediatamente perante a lesão sofrida, o castigo deferia-se para momento ulterior. Daí a necessidade de regular esse castigo posterior e que esteve na origem da famosa lei de Talião – olho por olho, dente por dente. Foi durante o período romano que se esboçou uma certa diferenciação entre a pena e a reparação, pela distinção entre os delitos públicos e privados. No século V, a.C., no período da Lei das XII Tábuas, inicia-se a composição dos litígios com a renúncia à vingança privada, sendo a própria lei a regular o *quantum* da indemnização pecuniária a atribuir ao dano causado em concreto. A reação contra a vingança privada foi assim abolida e substituída pela composição obrigatória. O maior desenvolvimento do instituto da responsabilidade civil ocorreu com o advento da Lei Aquiliana, que deu origem a denominada responsabilidade civil delitual ou extracontratual, ou responsabilidade aquiliana, procedendo-se à substituição da multa fixa por uma pena proporcional ao dano. Após a revolução francesa (1789) e posteriormente com o Código Napoleónico, a culpa foi integrada como pressuposto da responsabilidade civil, conferindo-lhe traços subjetivos e influenciando várias legislações, tal como a conhecemos hoje.

10.2. Breves notas sobre a responsabilidade civil no Código Civil⁸⁰

O Código Civil consagra no art.483º a noção de responsabilidade civil, a qual reflete um juízo de reprovação ou censura, em resultado da não realização de um comportamento a que se encontra adstrito o agente, constituindo-se na obrigação de indemnizar o lesado pelos danos causados. A responsabilidade encontra-se regulada no código em três lugares distintos. Dispõe sobre a responsabilidade extracontratual (delitual ou aquiliana), a primeira subsecção dedicada à responsabilidade civil art^{os}.483º e 498º, que deriva essencialmente da violação de deveres de condutas impostos à generalidade das pessoas, ou até, da prática de certos ato que apesar de lícitos produzem danos. A responsabilidade contratual (responsabilidade obrigacional) encontra-se prevista nos art^{os}.798º e 812º e resulta da violação de um direito de créditos, da obrigação em sentido técnico, ou mesmo de negócios jurídicos unilaterais⁸¹. Além destes preceitos, encontram previstos no Código Civil outras disposições especiais sobre responsabilidade, designadamente, a responsabilidade civil objetiva associado à teoria do risco, a qual torna dispensável o juízo de valor da culpa e que se encontra prevista nos art^{os}.502º, 503º e 509º. A responsabilidade fundada na culpa do responsável que se encontra prevista nos art^{os}.484º, a 486º e no art^{os}.491º a 493º e responsabilidade civil do principal prevista no art.500º e no art.800º. A responsabilidade por fatos lícitos, também denominada de responsabilidade pelo sacrifício (extracontratual), expressa na previsão legal de atribuição de indemnização a quem viu os seus direitos sacrificados bem resultado de uma atuação lícita destinada a fazer prevalecer um direito ou um interesse de valor superior, ficando objetivamente responsável o agente ou o beneficiário desse ato lícito.

⁸⁰ v. Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, 4ª edição, Vol. I, Almedina, 2005. Costa, Mário Júlio Almeida, *Direito das Obrigações*, 6ª edição revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 1994. Varela, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, 7ª edição, Vol. I, Almedina, Coimbra, 1993.

⁸¹ Relevam também para estas duas espécies de responsabilidade, as disposições relativas à obrigação de indemnizar, os preceitos constantes nos art^{os}.562º a 572º.

Responsabilidade que se encontra prevista, entre outras disposições legais, no art.339º, n.º2 do CC. Importa por último referir a este título da responsabilidade civil, a responsabilidade contratual, em que a obrigação de indemnizar se relaciona com o direito atribuído ao contraente de por fim ao contrato e a responsabilidade por danos sofridos em atividade no interesse de outrem, prevista nos art^{os}.468º, n.º1 e 1167º, ambos do CC e no art.281º do CT2009.

10.3.A compensação em direito laboral

A compensação por despedimento no direito laboral constitui a tutela da posição jurídica do trabalhador, de raiz constitucional, em caso de cessação do contrato de trabalho motivado por causas objetivas, i.e., sem culpa do trabalhador, que se concretiza mediante a atribuição de uma quantia pecuniária de montante variável, em função da respetiva retribuição e diuturnidades, de acordo com a sua antiguidade. A compensação reflete o ressarcimento de prejuízos que advém da perda do emprego, nomeadamente, as vantagens que resultam da antiguidade, permitindo ao trabalhador auferir de fundos adicionais como meio de providenciar ao seu sustento enquanto não encontra um novo emprego.

O Código do Trabalho consagra diversas modalidades de despedimento, porém, assume especial relevância, o despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento coletivo, por se encontrarem subordinados a um procedimento formal e habilitante que se materializa no despedimento do trabalhador. Assim, cumpridos que sejam os requisitos e formalismos do procedimento de despedimento, torna-se válido e eficaz a cessação do vínculo laboral, constituindo-se o empregador na obrigação de indemnizar o trabalhador mediante a atribuição da respetiva compensação pecuniária.

10.4 Compensação ou Indemnização

Resulta claro da exposição antecedente que, a compensação por despedimento decorre diretamente da lei e verifica-se nas diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, operados por iniciativa do empregador e como condicionante dos mesmos. Não deriva propriamente do cumprimento das prestações contratuais, a qual constitui a matriz da responsabilidade contratual, mas sim, de outras obrigações

correlativas com os contratos de trabalho, no âmbito da responsabilidade do empregador pela cessação lícita do vínculo laboral^{82,83}.

Após a publicação do CT2003, convencionou-se aceitar a dicotomia das posições ressarcitórias - a indemnização para os despedimentos ilícitos e a compensação para os despedimentos lícitos. Contudo, o legislador nem sempre segue esta terminologia e desde logo o próprio código, designadamente o art.243º, n.º1, ou a epígrafe do art.390º, a par dos inúmeros exemplos difusamente plasmados em legislações anteriores, dos quais são exemplos paradigmáticos os art.s104º,n.º4; 106º, n.º2 e 107º LCT.

Como supra se referiu, o instituto da responsabilidade civil encontra-se em constante evolução. Por conseguinte, fazer reconduzir a compensação a esta bipartição de posições ressarcitórias, a indemnização para os despedimentos ilícitos e a compensação para os despedimentos lícitos, mostra-se algo redutor e torna dispensável este tipo de dissensões dogmáticas e terminológicas, tanto mais, que a doutrina acolhe e lei prevê, a atribuição da indemnização decorra da prática de atos lícitos.

Não sendo pois de retirar desta bipartição, argumentos que visem restringir às situações de despedimento ilícito previstas no art.399º, quanto à possibilidade de os IRCT's estabelecerem critérios de definição ou valores indemnizatórios diferentes dos consagrados no Código do Trabalho.

⁸² v. Bernardo Lobo Xavier, *op. cit.* “Compensação por Despedimento”, nota 6, pág.68 e Pedro Furtado Martins, *op. Cit. Cessação do Contrato de Trabalho*, pág.61

⁸³Posição não totalmente coincidente com este entendimento, Pedro Romano Martinez que refere “A compensação é devida em razão de o empregador, no exercício do seu direito, fazer cessar o contrato; concretamente, por recorrer à resolução do contrato com fundamento em motivos objetivos. Trata-se, pois, de compensação resultante de uma responsabilidade civil por intervenções lícitas”. Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Edições Almedina SA, Coimbra, 2013, pág.962. Seguindo de perto a conceptualização preconizada por Almeida Costa, da responsabilidade por intervenções lícitas, ainda que a título excecional, resultante de uma conduta lícita do agente causadora de danos. Costa, Mário Júlio Almeida, *Direito das Obrigações*, 6ª edição revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 1994, pp.444 e 551.

11. A natureza jurídica da compensação

A compensação por despedimento encontra-se prevista no art.366º n.º1, o qual dispõe que, *em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo de antiguidade*. Este artigo serve de matriz às demais modalidades de despedimento.

A doutrina tem procurado alcançar a exata fundamentação jurídica para a compensação percebida pelo trabalhador, em resultado da cessação do vínculo laboral promovido pelo empregador e motivado por causas objetivas. Têm sido diversas as teorias que tentam explicar o seu fundamento, ou melhor, em que se baseia esse direito.

É de salientar entre outras, a teoria do salário diferido, de natureza retributiva e segundo a qual, o trabalhador despedido iria acumulando um complemento salarial ao longo tempo da prestação de trabalho no mesmo empregador, cujo pagamento se encontra deferido para o momento da cessação do contrato de trabalho. A causa do crédito indemnizatório resultaria assim da realização do trabalho prestado nesse iato temporal. Teoria que teve acolhimento na jurisprudência francesa, mas não isenta de críticas, pois que, se esta se reportasse a uma retribuição, seria devida em qualquer forma de extinção do contrato de trabalho e não apenas nos despedimentos por iniciativa do empregador, motivados por causas objetivas.

Outras teorias há, que defendem o caráter previdencial da prestação, expressa numa espécie de seguro de desemprego e que seria atribuída para todos os casos de cessação do vínculo contratual. Haveria assim de considerar a situação de carência do beneficiário, o que não acontece, a compensação é devida mesmo que o trabalhador encontre de imediato emprego. Para além do mais, as prestações de previdência exigem sempre a concorrência dos interessados do benefício, o mutualismo, o que não se verifica em sede de compensação por antiguidade⁸⁴. O empregador individualmente considerado é sempre responsável pelo pagamento da compensação devida.

⁸⁴ v. Gomes, Orlando/ Gottschalk, *Curso do Direito do Trabalho*, 8ª edição, Forense, Rio de Janeiro, 1981, pp.511-515

Para outras, assentes no ressarcimento do dano, a compensação visa compensar a perda do emprego e as vantagens que se encontram associadas à antiguidade naquele emprego em concreto. Os fatores de cálculo, como sejam, a retribuição e a estabilidade naquele emprego em concreto consubstanciada na antiguidade do trabalhador, expressam o cariz indemnizatório desta prestação⁸⁵. Razão pela qual, é com base nestes dois fatores que se procede ao cálculo da compensação devida pela cessação do vínculo contratual por iniciativa do empregador, motivada por causas objetivas.

Todavia, ao argumento que vê na compensação por despedimento um instituto com função indemnizatória, poderia obstaculizar o princípio que a responsabilidade civil contratual ou extracontratual se funda em fatos ilícitos (art.483º. art.798º ambos do CC). Porém, o despedimento promovido pelo empregador, devidamente motivado por causas objetivas, i.e, sem culpa do trabalhador, cumpridas que sejam todas as formalidades a que lhe são inerentes, quando a modalidade de despedimento a isso o obrigue, constitui uma forma lícita de cessação do vínculo laboral, não se compreendendo muito bem a razão do despedimento se encontrar vinculado a uma compensação. Contudo, em determinadas situações específicas a lei concede um direito, mas condicionando-o à indemnização pelos prejuízos que o seu exercício possa causar, dos quais são exemplos paradigmáticos a servidão de passagem (art.1554º CC, art.1557º CC), entre outros. Apesar de lei admitir o direito ao despedimento promovido pelo empregador, motivado por causas objetivas, determina paralelamente, a atribuição de uma quantia pecuniária ao trabalhador, como parte prejudicada com a cessação do vínculo laboral. Malgrado não de poder fundamentar o instituto da compensação exclusivamente numa só teoria, a sua natureza jurídica haverá que definir-se como o seu objetivo fundamental.

A compensação constitui na sua essência, um ressarcimento de um dano presente e futuro, qualquer que ele seja, em resultado da perda involuntária do emprego por parte do trabalhador. Dano que é calculado mediante a fixação prévia do seu ressarcimento. Trata-se de uma liquidação antecipada do dano, pelo interesse negativo emergente da confiança na prossecução da execução do contrato de trabalho⁸⁶, por via da qual se visa

⁸⁵ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo Xavier, *op. Cit.* “A Compensação por Despedimento no Contrato Trabalho”, pp.41-43.

⁸⁶ Cf. Xavier, Bernardo da Gama Lobo Xavier, *op. Cit.* “Compensação por Despedimento”, pág.89.

tornar oneroso para o empregador o despedimento. A sua natureza assume para além dessa função ressarcitória uma outra que, acessória, se expressa no desembolso de uma quantia pecuniária pelo empregador, que, no entanto, apenas se concretiza aquando da extinção da própria relação laboral por sua iniciativa e que motiva um especial dever de cuidado na decisão de despedir atento o encargo que determina o seu exercício. A compensação surge assim, como que uma contrapartida da relação laboral por parte do trabalhador, cujo prenúncio de despedimento se encontra sempre presente na celebração de um contrato de trabalho.

Capítulo IV

12. A compensação em direito comparado - generalidades

O conceito de indemnização por despedimento, como resultado de uma decisão unilateral do empregador em extinguir o vínculo laboral abrange realidades muito heterógenas de país para país e por vezes, como se tem notado ao longo deste estudo, dentro do próprio país.

Os vários países membros da União Europeia preveem a obrigação de indemnizar o trabalhador despedido. Ou melhor dizendo, existem diversos regimes de compensações em caso de cessação do contrato de trabalho. Alguns dos países preveem a pagamento das compensações em razão da sua antiguidade ou mesmo, de uma antiguidade mínima. Outros países, consagram a atribuição de um valor idêntico de compensação independentemente dos anos de antiguidade do trabalhador. Outros ainda há, que estabelecem valores máximos de compensação (em dias ou em valor total).

Na União Europeia, tal como se verifica em Portugal, em que a indemnização é obrigatória por lei, esta pressupõe, normalmente, que o despedimento não resulte de uma factualidade imputável ao trabalhador, i.e., não tenha sido determinada por motivos relacionados com a conduta culposa do trabalhador. É a manifestação de um mínimo de boa-fé contratual, em que o trabalhador despedido sem justa causa deve ter direito a uma indemnização que, de alguma forma, minimize os prejuízos emergentes da perda de emprego e como contrapartida do livre exercício do direito do empregador a despedir. Porquanto, o direito a uma indemnização por despedimento funciona como estímulo a uma conduta positiva do trabalhador, pois que, o despedimento em consequência de uma conduta culposa do trabalhador desresponsabiliza o empregador.

Esta relação diz apenas respeito a um hipotético pagamento de uma quantia pecuniária ao trabalhador, pelo mero fato de se verificar o despedimento motivado por causas objetivas, logo por iniciativa do empregador, nada tendo a ver com o incumprimento de outras formalidades do despedimento, nem tão pouco com o incumprimento do prazo de aviso prévio.

12.1 Em Espanha – o regime da compensação

Tal como se verificou em Portugal, também em Espanha no ano 2012, se procedeu a uma profunda reforma da legislação laboral. Não tanto pelas mesmas razões que estiveram presentes na reforma portuguesa, mas sim, pelo crescente desemprego que atingia em 2012 - 23% da sua população ativa, a que corresponde um número superior a cinco milhões de pessoas desempregadas.

Esta reforma laboral que era há muito reclamada pelas instâncias nacionais espanholas, teve como objetivo principal a criação de emprego. Com vista a alcançar tal desiderato, foram tomadas diversas medidas urgentes, consubstanciadas em propostas de flexibilização na gestão das relações laborais com respeito pelos direitos dos trabalhadores. As quais tiveram expressão nas alterações introduzidas pela Ley n.º3/2012, de 6 de julio de 2012 (medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) ao Estatuto de los Trabajadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º1/1995, de 24 de marzo.

No ordenamento jurídico espanhol, as formas da cessação dos contratos de trabalho encontram-se previstas no art.49º e a cessação determinada por causas objetivas encontra-se prevista no art.52º do E.T. O regime do despedimento coletivo encontra-se previsto, autonomamente, no art.51º do E.T. e foi complementado com a publicação do Real Decreto n.º1484/2012, de 29 de Octubre, sob o título Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada.

São de diversa ordem os motivos que estão presentes na cessação do contrato de trabalho por causa objetivas, entre outros, motivos de ordem económica e organizacional, a incapacidade do trabalhador para prestar trabalho, a inadaptação do trabalhador perante as modificações técnicas operadas no seu posto de trabalho após

formação adequada à nova realidade, as faltas injustificadas as trabalho, a falta de cumprimento das obrigações contratuais – o não cumprimento do horário de trabalho, a indisciplina e desobediência aos superiores hierárquicos, bem como a conduta indevida. Sendo que, os trabalhadores não podem descriminados em razão da sua origem racial ou étnica, convicções religiosas, idade e orientação sexual.

A cessação do vínculo laboral inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador, devidamente acompanhada da motivação de despedimento. Procedimento que é observado para o despedimento individual e para o despedimento coletivo, sendo que, esta modalidade de despedimento obedece a um regime específico, devendo para o efeito, a aludida comunicação ser efetuada aos representantes dos trabalhadores, providenciado o empregador todas as diligências que mostrem adequadas a evitar os despedimentos.

12.1.1 Compensação aplicável a contratos celebrados sem termo

12.1.2 Regras, critérios e limites

O regime jurídico das compensações, em caso de cessação do contrato de trabalho, encontra-se regulado na Secção 4ª, do Capítulo III, do Título I do referido Estatuto dos Trabalhadores. E corresponde, em caso de cessação do contrato de trabalho, determinado por causas objetivas, a 20 dias de retribuição bruta global, incluindo prestações complementares, por cada ano de antiguidade até ao limite máximo de 12 meses (art.53º, n.º1 do E.T.), excluídas que sejam, as prestações para a segurança social e demais descontos salariais obrigatórios. A compensação deverá ser colocada à disposição do trabalhador, simultaneamente, com a comunicação escrita de despedimento (art.53º, n.º1 al b) do E.T.).

12.1.3 Compensação aplicável para contratos celebrados a termo

No que tange aos contratos celebrados a termo, a compensação por despedimento corresponde a 8 dias de retribuição bruta e demais prestações complementares, descontados que sejam as prestações para a segurança social e demais descontos salariais obrigatórios.

12.1.4 Regime transitório aplicável nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo

Contudo, no âmbito da Ley n.º35/2010, de 17 de setembro, ao abrigo da disposição transitória – décima terceira, veio esta disposição legal permitir o aumento gradual da compensação, segundo um determinado calendário, que atingirá o seu limite máximo de 12 dias por cada ano de antiguidade no ano 2015.

Assim, a compensação por caducidade nos contratos de trabalho celebrados a termo, corresponde a 8 dias de retribuição por cada ano de trabalho, para contratos celebrados a termo até 31 de dezembro de 2011; a 9 dias de retribuição por cada ano, para os contratos celebrados a partir de 1 de janeiro de 2012; 10 dias de retribuição por cada ano, para os contratos celebrados a partir de 1 janeiro de 2013; 11 dias de retribuição por cada ano, para os contratos celebrados a partir de 1 de janeiro de 2014 e 12 dias de retribuição por cada ano, para os contratos celebrados a partir de 1 janeiro de 2015.

12.2 Compensação – cessação de contrato sem justa causa

Excepcionalmente é aqui abordada a compensação por causas subjetivas, de modo a se poder oferecer uma panorâmica mais lata do regime da compensação em direito comparado.

Nas situações de despedimento sem justa, i.e, caso se verifique a improcedência do despedimento do trabalhador, o empregador no prazo de cinco dias da notificação da sentença, poderá optar pela readmissão do trabalhador ou pelo pagamento da indemnização, por via da qual se extingue o vínculo contratual. Na situação em que o empregador opte pelo pagamento da compensação, prevê a Ley 3/2012, de 6 de julho, com entrada em vigor no dia 7 de julho de 2012, dois critérios de cálculo para a compensação devida. Um critério, para os contratos celebrados antes de 7 de julho de 2012 e o outro, para contratos celebrados a partir de 7 de julho de 2012.

12.2.1 Para os contratos celebrados antes de 7 de julho de 2012

Para os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da Ley 3/2012, de 6 de julho, ao abrigo da disposição legal transitória – quinta, o trabalhador terá direito a uma indemnização no valor de 45 dias por ano, até 6 de julho inclusive, e 33 dias após essa data, não podendo o montante máximo exceder 24 meses de retribuição, a menos que o cálculo da indemnização do período anterior à entrada em vigor do diploma (7 de julho de 2012) resulte de um número de dias superior, que neste caso

será o montante máximo, não podendo exceder, em qualquer caso, 42 meses de retribuição.

12.2.2 Para os contratos celebrados a partir de 7 de julho de 2012

Para os contratos celebrados a partir da entrada em vigor da Ley 3/2012, ou seja, 7 de julho de 2012, ao trabalhador é-lhe conferida uma indemnização no valor de 33 dias por cada ano de trabalho, com o limite de 24 meses (art.56º, do E.T.).

Porém, o empregador, se entender, poderá liquidar voluntariamente ao trabalhador a compensação devida, obstaculizando o processo judicial.

12.3 Compensação – Cessação do contrato com justa causa

Nos casos de despedimento em que se verifique justa causa, é conferida ao trabalhador uma compensação no montante de 20 dias por cada ano de antiguidade até ao limite máximo de 12 meses, exceto nos casos de incumprimento das obrigações contratuais. A compensação é calculada sobre a retribuição bruta total, incluindo as prestações complementares, excluindo que sejam as prestações para a segurança social e demais descontos salariais obrigatórios.

12.4 O Fundo de Garantia Salarial

Encontra-se previsto no art.33º do E.T. o Fundo de Garantia Salarial. Este fundo é um organismo autónomo e que funciona adstrito ao Ministério do Emprego e da Segurança Social espanhol, responsável pelo pagamento, ainda que parcial, das compensações ao trabalhador, em razão da cessação do contrato de trabalho por causa objetivas, por despedimento coletivo, bem como as que resultem das sentenças e transações judiciais, resoluções administrativas em favor dos trabalhadores (art.33º, n.º2 E.T.).

13 Em França- o regime da compensação

O regime da compensação por despedimento encontra-se previsto no Código do Trabalho, versão consolidada de 19 de dezembro de 2013, no Título III, Capítulo IV, Seção 1, sobre a epígrafe Indemnização de Despedimento.

A celebração de contrato por tempo indeterminado em França, é a forma normal e mais comum de estabelecer o vínculo contratual entre o empregador e o trabalhador.

O regime laboral Francês prevê para os contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado, duas formas de cessação do vínculo laboral, o despedimento individual e o despedimento coletivo. Sendo que, no despedimento individual, o empregador dá início a este procedimento, mediante uma entrevista obrigatória com trabalhador, na qual lhe dá conhecimento da sua intenção de despedir. Posteriormente, o empregador mediante comunicação escrita e devidamente fundamentada, informa o trabalhador das razões que se encontram presentes e que justificam o seu despedimento. No que tange ao despedimento coletivo, o mesmo reveste-se de um procedimento próprio, o qual deve ser notificado à entidade responsável do Ministério do Trabalho e à comissão de trabalhadores, nos termos do artigo L1233-11 e seguintes do Código do Trabalho Francês. No âmbito deste procedimento é conferido aos trabalhadores, os respetivos prazos de aviso prévio em função da sua antiguidade (artigo L1234-1).

O regime da compensação em virtude da cessação do contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado encontra-se previsto nos artigos R1234-1 e seguintes *ex vi* do artigo L1234-1 do Código do Trabalho Francês. A cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado, independentemente se esta cessação contratual resultou de um despedimento individual ou coletivo, motivado por razões pessoais ou coletivas, confere ao trabalhador despedido, após um ano de antiguidade, exceto no caso de cometimento de falta grave, ou seja, verificando-se uma justa causa para despedimento, uma indemnização por despedimento (*indemnité de licenciement* - artigo L1234-9). O trabalhador que tenha muito recentemente ocupado um posto de trabalho e por consequência, não tenha prestado trabalho para um mesmo empregador de modo ininterrupto durante o período de um ano, não lhe é assegurado o direito a qualquer indemnização. A compensação prevista no Código do Trabalho Francês é um mínimo a que o trabalhador tem direito em virtude da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Contudo, as convenções coletivas e os acordos de empresa poderão permitir condições mais favoráveis para efeitos de cálculo de compensação, como seja, o pagamento de indemnizações mesmo em caso de falta grave, ou complementos retributivos que permitam o aumento da base de cálculo das compensações. As modalidades de cálculo da compensação ali previstas, poderão gerar compensações finais globais mais elevadas do que as previstas no Código do Trabalho Francês, nesse caso, aplicar-se-á o regime mais favorável ao trabalhador. Não é permitido ao trabalhador renunciar à compensação, mesmo que por mútuo acordo

(artigo L1231-4), ou cumular a compensação com outra da mesma natureza (artigo R1234-5)

13.1 O critério de cálculo da compensação

Para efeitos de cálculo da indemnização, deverá considerar-se a retribuição bruta auferida pelo trabalhador aquando da cessação do seu contrato de trabalho (artigo L1234-9) i.e., a compensação deve incluir todos os complementos salariais, como sejam os prémios, as gratificações. São excluídos deste tipo de acervos retributivos, os subsídios de alimentação e de deslocação:

13.1.1 O critério de cálculo da compensação para contratos de trabalho a tempo indeterminado

- i) Em caso de cessação do contrato de trabalho por tempo indeterminado, ao trabalhador com mais de um ano antiguidade, é-lhe conferido uma compensação que deverá ser liquidada antes do término do contrato, i.e., até ao fim do prazo de aviso prévio e deve ser paga ao trabalhador com a última retribuição devida.
- ii) A compensação não poderá ser inferior a $\frac{1}{5}$ da retribuição mensal, multiplicado pelo número de anos de antiguidade. Para além dos 10 anos de antiguidade, acrescerá $\frac{2}{15}$ de retribuição mensal, por cada ano de antiguidade (artigo R 1234-2). A compensação deverá ser calculada proporcionalmente por fração do ano.
- iii) A retribuição a ser levada em linha de conta para efeitos de cálculo da compensação é a que resulta da aplicação da fórmula constante no artigo R 1234-4, e será considerada para o efeito, aquela que mostre mais vantajosa para o trabalhador, ou seja:
- iv) A base de cálculo mais vantajosa será o valor correspondente a $\frac{1}{12}$ da retribuição bruta auferida nos últimos doze meses anteriores ao aviso prévio de despedimento ou, o valor correspondente a $\frac{1}{3}$ da retribuição bruta, incluindo-se nesta retribuição as gratificações de caráter anual ou excepcional, auferidas pelo trabalhador nos últimos três meses de trabalho.

13.1.2 O critério de cálculo da compensação para contratos de trabalho celebrados a termo certo

Em caso de cessação do contrato de trabalho celebrado a termo certo (tempo determinado), o trabalhador tem direito a uma compensação resultante da precariedade do vínculo de valor igual a 10% da sua retribuição total bruta, a pagar ao trabalhador, conjuntamente com a última retribuição auferida (artigo L 1243-8). Este montante pode ser diminuído em 6% em virtude de convenção coletiva ou de acordo de empresa, segundo a qual se ofereçam contrapartidas ao trabalhador, consubstanciadas em ações de formação profissional.

13.1.3 O critério de cálculo da compensação para contratos de trabalho temporários ou de outro tipo de colocação à disposição

O trabalhador tem direito a uma compensação resultante da precariedade do vínculo de valor igual a 10% da retribuição bruta auferida pelo trabalhador e a pagar conjuntamente, com a última retribuição (artigo L1251-32).

14. Alemanha – notas sobre regime da compensação

No ordenamento jurídico alemão encontram-se devidamente protegidos os princípios da boa-fé, da igualdade de géneros, bons costumes e a proteção da maternidade. São duas, as modalidades de cessação do contrato de trabalho promovidas pelo empregador, o despedimento ordinário que se encontra tutelado pela Lei de Proteção do Emprego (KSchG) publicada em 25 de agosto de 1969 e atualizada em 20 de abril de 2013. E o despedimento extraordinário regulado no Código Civil Alemão.

O regime previsto na KSchG aplica-se aos empregadores que empreguem o mínimo de cinco trabalhadores, a tempo integral e para contratos de trabalho com duração mínima de seis meses, i.e., aplicam aos trabalhadores com antiguidade mínima de seis meses no mesmo empregador. O empregador pode fazer cessar o contrato de trabalho por justa causa, ou seja, com fundamento na violação de obrigações contratuais imputáveis ao trabalhador, que impeçam a continuação da relação laboral ou, na falta de capacidade do trabalhador, do qual é exemplo paradigmático a doença prolongada do trabalhador, ou ainda, por motivos operacionais urgentes que não permitam a

continuação da relação laboral, como seja, o encerramento da empresa ou a sua reorganização.

O despedimento extraordinário que se encontra previsto no Código Civil (BGB), determina a cessação imediata do vínculo laboral que liga empregador ao trabalhador. Devendo esta modalidade de cessação de contrato aplicar-se aos casos de violações graves das obrigações contratuais laborais, de que são exemplo, a recusa do trabalhador em prestar o seu trabalho, os atos criminosos e violação persistente das regras de trabalho.

14.1.A compensação por cessação do contrato de trabalho

A legislação alemã não estabelece em concreto, um regime próprio de valor da compensação a pagar ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. São as convenções coletivas, os acordos de empresa ou acordos individuais, que fixam os valores das compensações a atribuir em caso de cessação dos contratos de trabalho. Contudo, o empregador pode invocar razões de necessidade operacionais urgentes, ou conduta do trabalhador, para motivar a cessação do contrato de trabalho (§ 1, n.º1 e n.º2 da KSchG), cuja duração seja superior a seis meses.

Após a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e no caso de o trabalhador não impugnar o despedimento no prazo de três semanas, a lei confere-lhe o direito a uma compensação correspondente a quinze dias de retribuição bruta, na qual se incluem, todos os complementos salariais que o trabalhador auferir de modo regular, em dinheiro ou em espécie. A compensação é calculada por cada ano de antiguidade ou fração do ano, desde que, superior a seis meses. Assim, o empregador deverá proceder ao pagamento imediato da referida compensação, com o que fará precluir o direito do trabalhador em impugnar o despedimento. O regime supra é também aplicável, à cessação dos contratos de trabalho promovidos pelo empregador por motivos de ordem económica.

Capítulo V

15 Fundos de Compensação do Trabalho

15.1 Os fundos de compensação

Na decorrência dos *Acordos de Concertação Social* e do *Memorando de Entendimento*, e como complemento do renovado regime da compensação por cessação do contrato de trabalho, foi publicada a L. n.º70/2013, de 30 de agosto, que veio instituir o regime jurídico dos fundos de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação (FGCT). A sua regulamentação, operacionalização e funcionamento foi objeto de publicação na Portaria n.º294-A/2013, de 30 de agosto. Ambos os diplomas entraram em vigor, em simultâneo, com o novo regime da compensação, no dia 1 de outubro de 2013.

O regime jurídico dos fundos de compensação aplica-se apenas aos contratos celebrados a partir do 1 de outubro de 2013, tendo sempre por referência, a antiguidade contada a partir do momento de execução daqueles contratos (art.2º, n.º2 do diploma), incluindo as empresas de trabalho temporário, qualquer que seja a duração do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador temporário. Ficam excluídas da aplicação do presente regime, as relações de trabalho emergentes de contratos de muita curta duração previstos no art.142º do Código do Trabalho (art.2º, n.º3 do diploma) e as relações de trabalho com os serviços a que alude o art.3º, n.º1 a 4, da L. n.º12-A/2008, de 27 de fevereiro⁸⁷, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, incluindo os institutos públicos em regime especial (art.2º, n.º5). O FGCT e o FCT são fundos destinados a garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida e a assegurar o direito do trabalhador ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do art.366º, ou nos casos em que esta disposição resulte aplicável, direta ou por remissão legal, no caso de cessação do contrato de trabalho⁸⁸.

⁸⁷ Alterada pelas Leis n.ºs64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º47/2013, de 5 de abril e pela Lei n.º80/2013, de 28 de novembro de 2013.

⁸⁸ Por caducidade do contrato a termo (art.344º, n.º3), por caducidade do contrato de trabalho temporário (art.177º, n.º4), por caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador (art.346º, n.º5), por extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa (art.347º, n.º5), por despedimento coletivo (art.360º, n.º1), por despedimento por extinção do posto de trabalho (art.372º), nos casos de despedimento por inadaptação (art.379º), as indemnizações devidas pela cessação do contrato de trabalho no caso de contrato de comissão de serviço (art.164º, als. b) e c)) e a resolução por iniciativa do trabalhador que tenha prejuízo sério em caso de transferência definitiva do local de trabalho (art.194º, n.º5)

Os referidos fundos, são fundos de adesão individual obrigatória para o empregador, podendo este, querendo, em alternativa, aderir a um mecanismo equivalente que ofereça igual garantia face aquela que resultaria da vinculação do trabalhador ao FGT (art.3º, n.º2). O FCT é um fundo de capitalização individual (art.3º, n.º4), pelo que, se encontra afeto a um só trabalhador e perdura na vigência do seu contrato de trabalho, não podendo ser acionado pelo empregador com vista ao pagamento de compensações respeitantes a outros trabalhadores. O FGCT é um fundo de cariz mutualista (art.3º, n.º5), em que os valores para ali transferidos visam a assegurar ao trabalhador, o pagamento de pelo menos metade da compensação em falta, pelo que, só o trabalhador poderá acionar o fundo em casos de não pagamento da compensação que lhe é devida.

O mecanismo equivalente apenas pode ser constituído pelo empregador junto de instituições sujeitas a supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto Seguros de Portugal, desde que estejam autorizadas a exercer a gestão e comercialização desse instrumento (art.36º, n.º6). Na eventualidade do ME não assegurar a cobertura do montante correspondente a metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, pode o trabalhador acionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade do valor daquela, subtraindo o valor entretanto pago pelo empregador ao trabalhador (art.36º, n.º5 do diploma).

A adesão ao FCT ou ao ME é efetuada em bloco, relativamente à totalidade dos trabalhadores ao serviço do respetivo empregador. Com a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido pelo presente diploma, e a conseqüente comunicação de admissão do trabalhador ao FCT ou a ME, a adesão a estes fundos efetiva-se automaticamente, por via da inclusão do respetivo trabalhador naqueles (art.8º, n.º3), devendo o empregador incluir os trabalhadores até à data de início de execução dos contratos de trabalho, comunicando o valor da retribuição base do trabalhador, devendo a mesma ser objeto de atualização sempre que se verificarem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que trabalhador tem direito. A adesão ao FGCT opera de modo automático, com a adesão do empregador ao FCT ou a ME (art.8º, n.º7). Contudo, a sua adesão ao FCT ou ME não impede uma posterior transferência da totalidade dos trabalhadores ao serviço do empregador para o ME ou FCT, respetivamente. Desde que e em resultado da mesma, não resultem prejuízos ou perda de garantias já conferidas e

os valores já assegurados aos trabalhadores relativamente ao período que antecede a transferência (art.15º, n.º1).

Em caso de transmissão da posição contratual do empregador a terceiro, da transmissão da titularidade de empresa ou de estabelecimento, ou ainda parte da empresa ou de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica o saldo das contas do respetivo trabalhador ou da globalidade dos trabalhadores consoante, o caso, o transmissário assume a titularidade da conta global que pertencia ao transmitente (art.16º, n.º1). Para esse efeito, deve o empregador originário comunicar, na data em que se verifique a transmissão, bem como a identificação do novo empregador, devendo este, no prazo legal, dar cumprimento às regras relativas à adesão ou à inclusão dos trabalhadores (art.13º da Portaria).

A adesão ao FCT ou ao ME determina, para o empregador, a obrigatoriedade no pagamento das respetivas entregas, quer para o FTC, no valor do percentual correspondente a 0,925% da retribuição base e diuturnidades, quer para o FGCT, no valor do percentual correspondente 0,075% de retribuição base e diuturnidades devido a cada trabalhador abrangido (art.12º). As referidas entregas são devidas a partir do momento em que se inicia a execução de cada contrato e até à sua cessação, salvo nos períodos que inexista contagem de antiguidade (art.11º, n.º3). Assim, durante o período de execução do contrato, deve empregador para o efeito, declarar ao FGCT e, quando aplicável, ao FCT, o valor de retribuição base do trabalhador, devendo esta declaração ser atualizada sempre se verifiquem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que o trabalhador tem direito, em data anterior à produção dos seus efeitos (art.11º, n.º4 do diploma e art.7º, n.º1 da Portaria).

Os pagamentos das entregas são efetuados, por multibanco ou via eletrónica, através de *homebanking* (art.8º da Portaria) e estas são pagas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para pagamento de contribuições e quotizações à segurança social e respeitam a 12 retribuições e diuturnidades, por cada trabalhador (art.13º).

Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho o empregador pode solicitar ao FCT, com uma antecedência máxima de 20 dias, relativamente à data de cessação do contrato de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respetivo trabalhador, incluindo a eventual valorização positiva. O

reembolso deverá ser efetuado pelo FCT ao empregador no prazo máximo de 10 dias, a contar da data do pedido. E, no caso da cessação do contrato de trabalho não determinar a obrigação de pagamento de compensação, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador.

Sempre que, após apresentação do pedido de reembolso, pelo empregador ao FCT, a cessação do contrato de trabalho não venha a ocorrer, deve o empregador devolver ao FCT o valor reembolsado no prazo de 10 dias contados a partir da não verificação da cessação do contrato de trabalho. O FGCT não responde por qualquer valor sempre que o empregador já tenha pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho.

Quando se verifique a reintegração do trabalhador em virtude de decisão judicial que declare a ilicitude do despedimento, o empregador fica obrigado, no prazo de 30 dias contados a partir da data do trânsito em julgado daquela decisão, a incluir de novo o trabalhador no FCT ou no ME, à consequente reposição do saldo da conta do registo individualizado do trabalhador à data do despedimento, assim como efetuar as entregas em falta, relativamente a tal trabalhador, desde esta data e a proceder à devolução dos valores que tenham sido utilizados com recurso ao FGCT, caso este tenha sido acionado (art.17º). Salvo os casos previstos na lei, o saldo da conta global do empregador no FCT, incluindo a totalidade do saldo das contas de registo individualizado, respeitante a cada um dos trabalhadores, é intransmissível e impenhorável (art.10º). Qualquer comportamento do empregador ou do trabalhador conducente ao acionamento do FCT ou do FGCT fora das condições prevista determina a recusa de pagamento dos valores requeridos (art.14º). A adesão ao FCT e ao FGCT finda com a cessação da atividade do empregador no sistema da segurança social (art.9º).

Capítulo VI

15. Conclusões

O despedimento representa o procedimento normal e típico da extinção do contrato de trabalho, mediante uma declaração de vontade do empregador no sentido da cessação da relação jurídica laboral.

O despedimento em termos absolutos, pode eventual prejudicar os interesses legítimos na manutenção do contrato de trabalho, muito especialmente na perspectiva do trabalhador, que vê periclitada a estabilidade do seu emprego. Razão mais que suficiente, para o ordenamento jurídico-laboral prever um expediente que vise amortecer a quebra brusca dessa relação laboral – a compensação por despedimento. São esses interesses do trabalhador, vistos numa perspectiva de danos, em razão da situação mais frágil em que se coloca o trabalhador pela perda de emprego, que importa devidamente acautelar e que, apesar de uma atuação lícita do empregador, o constitui na obrigação de indemnizar.

O atual regime da compensação demonstra assentar num duplo vértice. Por um lado, procura-se acautelar os interesses do trabalhador despedido, atribuindo-lhe uma quantia pecuniária, com a qual se visa liquidar antecipadamente o dano resultante da perda de emprego, assente nas mais-valias que resultam da antiguidade e das expectativas da continuação do trabalho e na constituição de um fundo de maneio, até que o trabalhador possa encontrar um novo emprego. E por lado, funciona como elemento gerador de segurança e conforto para o empregador, porque, com a aceitação e o recebimento da compensação pelo trabalhador, torna o despedimento inatacável, mesmo que se possa verificar alguma preterição de formalidades procedimentais ou materiais em todo o procedimento de despedimento.

O critério de cálculo da compensação tem como elemento de suporte, a retribuição base e diuturnidades. Todavia, as diuturnidades há muito caíram em desuso na componente retributiva atual e muitos são os casos das categorias profissionais que não comportam este tipo de acervo retributivo. Logo, a compensação versa, em grande medida, apenas sobre a retribuição base.

Com a redução agora operada, de trinta para doze dias e a eliminação do limite mínimo de três meses de compensação, não dependente de antiguidade, procurou reduzir-se drasticamente o valor da compensação a atribuir ao trabalhador em virtude da cessação do contrato trabalho promovido pelo empregador e motivado por causas objetivas. Tendo como horizonte, as compensações percebidas nos demais países da União Europeia. A compensação como supra se referiu, parece encerrar em si mesmo uma dupla vertente. Uma, assente na compensação pela perda de emprego e respetiva

antiguidade do trabalhador. E uma outra, assente na segurança do despedimento operado pelo empregador, consubstanciada na inopugnabilidade do mesmo.

Em face de tal duplicidade, mostrar-se-ia ponderado considerar, ainda que para futuro, que a compensação comportasse dois valores. Um valor, a disponibilizar de imediato pelo empregador, de modo a cobrir a garantia que sobressai do procedimento de despedimento em ficar o mesmo, imediatamente e em definitivo, resolvido.

E um outro, que assegurasse os danos emergentes e associados à perda de emprego.

Temos assim que, o montante da compensação devia corresponder à soma de dois valores. Um valor, respeitante à compensação pela perda de emprego relacionado com a antiguidade e em função da retribuição bruta auferida pelo trabalhador. Um outro valor, correspondente ao custo da transação, do qual emerge a inopugnabilidade do despedimento, ambos a serem pagos pelo empregador até final do termo do prazo de aviso prévio. Em caso de impugnação de despedimento, a compensação previamente entregue pelo empregador ao trabalhador, dever-se-ia manter na esfera jurídica deste, pois que, mesmo em caso de ganho de causa judicial daquele, a compensação é sempre devida a trabalhador. O ato de restituir a compensação simultaneamente com a declaração de impugnação, revela-se num fator de inibição para trabalhador em impugnar o despedimento, mesmo que este despedimento se revista de algumas e percecionáveis invalidades. Atenta a necessidade sentida pelo trabalhador, num momento de grande fragilidade em que potencialmente se encontra, como resultado da perda do emprego, e de uma possível carência em receber um valor pecuniário. Este valor pecuniário que o trabalhador, como se disse, tem sempre o direito a receber por lhe ser legalmente devido. Acresce por último referir. Com o propósito de justificar o alinhamento da compensação em Portugal com as compensações pagas nos demais países da União Europeia, tem-se alegado e em síntese, que a compensação em Portugal se mostra mais elevada que nos restantes países. Assim, no passado ano 2012, o Governo de Portugal fez publicar nos sítios oficiais, um estudo comparativo dos vários regimes das compensações relativo aos países da União Europeia. Porém, o estudo apresentado mostra-se, a nosso ver, algo insuficiente e incipiente e não nos permite extrair do mesmo tal elação, i.e., que em Portugal o valor da compensação por cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, motivado objetivamente, é mais elevado que noutros países da União Europeia. Para o feito, bastará uma análise muito

sucinta e comparativa de algum dos regimes compensatórios presentes no estudo, para se verificar que, tais regimes de compensações têm na sua base retribuições brutas nas quais se incluem todo um conjunto de complementos retributivos, recebidos pelo trabalhador num determinado iato temporal e que se encontram definidos na legislação ordinária. Que, as Convenções Coletivas ou os Acordos de Empresa nos países considerados admitem a atribuição de valores compensatórios mais elevados do que aqueles valores que se encontram previstos em lei geral. Pelo que, se permite perceber, ainda que sumariamente, a insuficiência de fundamentação que justifique tal consideração.

Bibliografia

Alonso Olea, Manuel, *Derecho del Trabajo*, novena edición, revisada, Facultad de Derecho, Universidad Coputlense, Madrid, 1985.

Andrade, José Carlos Vieira, *A Justiça Administrativa (lições)*, Almedina, Coimbra, 1999

Fernandes, António Monteiro, “ A Noção de Antiguidade do Trabalhador”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano VII, n.º26, junho 1968.

_____, “A Justa Causa de Despedimento entre a Constituição e a Lei”, *Questões Laborais*, Ano XIX, n.º39 – janeiro/junho, 2012.

_____, “A Reforma Laboral de 2012, Observações em Torno da Lei 23/2012”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, Lisboa, abr./set. 2012, 544-573

Gomes, Orlando / Gottschalk, Elson, *Curso do Direito do Trabalho*, Volume II, 8ª edição, Forense, Rio de Janeiro, 1981.

Gomes, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, 2007.

Gomes, Júlio Manuel Vieira, “Algumas Reflexões Sobre as Alterações Introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º23/2012 de 25 de junho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, Lisboa, abr./set. 2012, 575-617

Jorge, Fernando Pessoa, *Ensaio Sobre os Pressupostos da Responsabilidade Civil*, Almedina. Coimbra, 1999.

Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, 4ª edição, Vol. I, Almedina, 2005.

_____, *Direito das Obrigações*, 6ª edição, Vol. II, Almedina, 2008.

_____, *Temas Laborais (Estudos e Pareceres)*, Volume I, Edições Almedina, 2006.

Nascimento, Ricardo, *Da Cessação do Contrato de Trabalho, em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, 2008

Marecos, Diogo Vaz, *Código do Trabalho, Anotado*, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

Romano Martinez, Pedro, “Cessaçãõ do Contrato de Trabalho; Aspetos Gerais”, Romano Martinez, Pedro (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, 179-224.

Martinez, Pedro Romano, *Apontamentos sobre a Cessaçãõ do Contrato de Trabalho à Luz do Código do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2004.

_____, *Da Cessaçãõ do Contrato*, Almedina, Coimbra, 2005.

_____, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Edições Almedina SA, Coimbra, 2013.

Martinez, Pedro Romano /Monteiro, Luis Miguel / Vasconcelos, Joana / Brito, Pedro Madeira de / Dray, Guilherme / Silva, Luis Gonçaves da, *Código do Trabalho, anotado*, 9ª edição, Edições Almedina SA, Coimbra, 2013.

Martins, Pedro Furtado, *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, 3ª edição revista e atualizada, Principia, 2012.

Montoya Melgar, Alfredo, / Galiana Moreno, Jesús M., / Sempere Navarro, Antonio V., / Ríos Salmerón, Bartolomé, *Comentários al Estatuto de los Trabajadores*, Thonson Editorial Aranzadi, SA, Navarra, 2003.

Miranda, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo I, *Preliminares, O Estado e os Sistemas Constitucionais*, 4ª edição Revista e Atualizada, Coimbra Editora, 1990.

Neto, Abílio, *Processo Disciplinar e Despedimentos, Jurisprudência e Doutrina*, Ediforum, Lisboa, julho 2004.

Palomeque López, Manuel-Carlos, / Álvarez de la Rosa, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Quinta edición, Editorial Centro Estudios Ramón Areces, SA, 1997

Pinto, Mário, *Direito do Trabalho, Introdução, Relações Coletivas de Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996.

Pinto, Mário / Fialho, Francisco Sousa, *O Despedimento, Um Estudo de Direito Comparado*, Coleção Estudos Laborais dirigida por Mário Pinto, Fundação Oliveira Martins, 1983.

Quintas, Paula / Hélder Quintas, *Código do Trabalho, Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2003.

Quintas, Paula / Hélder Quintas, *Código do Trabalho, Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2009.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3ª edição Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Edições Almedina SA, 2012.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª edição Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Edições Almedina SA, 2012.

Reis, João, “Troika e Alterações no Direito Laboral Coletivo”, *O Memorando da Troika e as Empresas*, IDET, Colóquios, n.º5, Almedina Coimbra, 2012.

Silva, Maria da Conceição Tavares da, “Despedimento para Redução de Pessoal”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano I, n.º3, julho 1962, 25-58

Supiot, Alain / Casas, María Emilia / Munck, Jean De / Hanau, Peter / Johansson, Anders / Meadows, Pamela / Mingione, Enzo / Salais, Robert / Heijden, Paul van der, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Perspetivas laborais 1, Associação de Estudos Laborais, Coimbra, Coimbra Editora, 2003

Varela, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, 7ª edição, Vol. I, Almedina. Coimbra, 1993.

Vasconcelos, Joana, *A Revogação do Contrato de Trabalho*, Edições Almedina SA, Coimbra, 2011.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo /Martins, P. Furtado/Carvalho, A. Nunes de/ Vasconcelos, Joana/ Almeida, Tatiana Guerra de, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª edição, revista e atualizada, Verbo/Babel, Lisboa, 2014.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Curso do Direito do Trabalho*, 2ª edição, Verbo, Lisboa/São Paulo, 1993

_____, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, Verbo, Lisboa/São Paulo, 2000.

_____, *Curso do Direito do Trabalho, I, Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*, 3ª edição, Verbo, Lisboa/São Paulo, 2004.

_____, “Compensação por Despedimento no Contrato de Trabalho”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano VIII, abril a junho, n.º30, 35-59.

_____, “A Determinação da Prestação de Trabalho”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano III, n.º10, junho 1964.

_____, “O Exercício de Rescisão por Justa Causa”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano VI, n.º23, setembro 1967.

_____, “A Estabilidade no Direito do Trabalho Português”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano VIII, n.º31, setembro 1969.

_____, “A Repercussão do Encerramento Definitivo do Estabelecimento nos Contratos de Trabalho”,

_____, “A Crise na Empresa e o Despedimento Coletivo”, *Scientia Iuridica, Separata*, janeiro-abril 2002, Tomo LI,- n.º292.

_____, “Regime do despedimento Coletivo e as Alterações da Lei n.º32/99”, *Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2003.

_____, “Compensação por Despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LIII (XXVI da 2ª Série) n.º 1-2, Janeiro-Junho-2012.65-100.

- Ministério da Economia e do Emprego, Secretaria de Estado do Emprego, *Análise Comparativa dos Regimes de Compensações no Caso de Cessaçã do Contrato de Trabalho na União europeia*, 2012

- CES – Conselho Económico e Social, Comissão Permanente de Concertaçã Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, 2012. Disponível no sítio do Conselho Económico e Social, em www.ces.pt.

- CES – Conselho Económico e Social, Comissão Permanente de Concertação Social, *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, 2011. Disponível no sítio do Conselho Económico e Social, em www.ces.pt.

- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, *Livro Branco das Relações Laborais*, 2007. Disponível no sítio do Gabinete de Estratégia e Planeamento, em www.gep.msess.gov.pt.

- Tradução do conteúdo do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, 2011. Disponível no sítio do Governo de Portugal, em www.portugal.gov.pt

Doing Business, Banco Mundial, IFC, 2012, Comparação da Regulamentação de Empresas Nacionais em 183 Economias. Disponível em www.doingbusiness.org.

Jurisprudência consultada

Acórdão STJ de 09-07-1998. José António Mesquita, Sousa Lamas e Almeida Deveza

Acórdão STJ de 13-04-2005. Relator: Sousa Peixoto

Acórdão STJ de 28-04-2005. Relator: Sousa Peixoto

Acórdão TRL de 28-03-2006. Relator: Ferreira Guedes

Acórdão TRL de 20-09-2006. Relator: Ramalho Pinto

Acórdão TRP de 09-05-2007. Relatora: Paula Leal de Carvalho

Acórdão TRL de 16-01-2008. Relator: Seara Paixão

Acórdão STJ de 09-12-2010. Relator: Sousa Grandão

Acórdão TRL de 28-03-2012. Relatora: Maria José Costa Pinto

Acórdão TRP de 07-05-2012, Relator António José Ramos

Acórdão TRP de 14-05-2012, Relator: Ferreira Costa