

DE NOVO SOBRE UMA VELHA QUESTÃO: A COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE NOS CONTRATOS A TERMO CERTO

Pelo Prof. Doutor João Leal Amado()*

SUMÁRIO:

1. O problema. 2. Revisitando o problema. 3. Iluminando o problema. 4. Ensaçando uma solução para o problema.

1. O problema

Lê-se no sumário do Acórdão da Relação de Lisboa, de 22/04/2009 (Desembargadores José Feteira, Filomena Carvalho e Ramalho Pinto):

- «I — A caducidade, enquanto causa de cessação do contrato de trabalho, opera, em regra, automaticamente, sem que o trabalhador tenha, em regra, direito a uma compensação pela verificação da mesma;
- II — Na outorga de um contrato de trabalho a termo certo, tendo-se estipulado entre as partes contratantes que o

(*) Professor Associado da Faculdade de Direito de Coimbra.

mesmo era celebrado por um período de três meses, eventualmente renovável por um único e igual período de tempo, a cessação do mesmo, após esta renovação, não decorrente de qualquer declaração nesse sentido emitida pela entidade empregadora, mas por simples verificação do decurso do prazo, não confere ao trabalhador o direito a compensação por caducidade».

Lê-se, por seu turno, no sumário do Acórdão da Relação de Évora, de 11/05/2010 (Desembargadores Acácio André Proença, António Gonçalves Rocha e Chambel Mourisco, que votou vencido):

- «1. É válida a cláusula inserta no contrato de trabalho a termo certo, nos termos da qual o contrato cessará no termo estipulado sem necessidade de qualquer comunicação prévia da entidade patronal.
2. Ocorrendo a cessação do contrato no termo estipulado, na sequência daquela cláusula contratual, mutuamente acordada, não assiste ao trabalhador o direito à compensação a que alude o artigo 388.º n.º 2 do Código do Trabalho».

Eis a questão: *a caducidade de um contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a receber uma compensação pecuniária?* Dir-se-ia: sim em certos casos, não em outros casos, “nim” numa terceira categoria de situações. Os dois arestos da Relação acima sumariados converteram o “nim” em não, nesta terceira categoria de situações, contando, para o efeito, com o apoio de bastantes vozes no campo doutrinal, mas também com a discordância de outras tantas⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Nesse mesmo sentido negativo opinaram, à luz do Código de Trabalho de 2003, autores como PAULA PONCES CAMANHO, «O contrato de trabalho a termo», *A Reforma do Código do Trabalho*, CEJ-IGT, Coimbra Editora, 2004, pp. 300-303, e JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007, p. 923. Em sentido contrário, convertendo o “nim” em sim, ainda no âmbito de vigência do CT de 2003, MARIA IRENE GOMES, «Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho», *Questões Laborais*, n.º 24, 2004, pp. 166-169, PAULO MORGADO DE

Pela nossa parte, tivemos já ensejo de escrever a este respeito o seguinte:

“Quanto ao *modus operandi* da caducidade, já se disse que, em princípio, esta não opera automaticamente, carecendo de ser accionada pelo sujeito interessado (denúncia escrita com aviso prévio de 15 ou 8 dias, consoante seja feita pelo empregador ou pelo trabalhador). Quanto aos efeitos da caducidade, lê-se no n.º 2 do art. 344.º do CT: «Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do art. 366.º». Esta norma tem suscitado algumas dificuldades aplicativas, designadamente quanto aos casos em que a compensação é devida ao trabalhador. Vejamos.

A compensação será devida ao trabalhador em caso de caducidade do contrato «decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior». A solução legal compreende-se: perante um contrato a termo certo, caso este caduque por iniciativa do empregador é justo que o trabalhador seja compensado pela perda do emprego, em cuja continuidade estava interessado; caso o contrato caduque em virtude de declaração do trabalhador, a lei já entende que aquela compensação não lhe será devida, pois a perda do emprego deve-se aqui, em exclusivo, à decisão extintiva do trabalhador (o empregador, pela sua parte, estava disposto a renovar o contrato). Mais difícil é a resposta quando, nos moldes descritos

CARVALHO, «Percurso pelo regime da cessação do contrato de trabalho no Código do Trabalho», *Sub iudice*, n.º 27, 2004, p. 17, e ALBINO MENDES BAPTISTA, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.ª ed., Coimbra Editora, 2006, pp. 155-156.

Já no âmbito de vigência do Código do Trabalho de 2009, pronunciaram-se em sentido negativo autores como DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra Editora, 2010, p. 824, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª ed., Principia, Cascais, 2012, pp. 56-67, e ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II — Situações Laborais Individuais*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 309-311. Em sentido positivo, LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, «Compensação por extinção do contrato de trabalho», *Questões Laborais*, n.º 43, 2013, pp. 254-255, e ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *O Contrato de Trabalho a Termo*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013, pp. 204-205.

acima, as partes inseriram no contrato uma cláusula de caducidade automática (art. 149.º, n.º 1). Nesta hipótese, o contrato caducará pelo simples decurso do prazo, sem prévia comunicação de qualquer dos sujeitos. E terá o trabalhador direito à compensação prevista no n.º 2 do art. 344.º? Julgo que sim. É certo que a lei apenas alude à compensação em caso de caducidade «decorrente de declaração do empregador». Mas, note-se, estamos a interpretar o n.º 2 do art. 344.º, norma que, logicamente, surge na sequência do n.º 1 do mesmo artigo. E o n.º 1 apenas contempla duas hipóteses: caducidade accionada pelo empregador ou caducidade accionada pelo trabalhador. Neste registo diádico, o trabalhador tem direito à compensação no primeiro caso, mas não no segundo. Ora, o problema da eventual caducidade automática do contrato não foi, manifestamente, previsto pela lei no n.º 2 do art. 344.º Teremos de apelar ao elemento racional para resolver a questão. E, se levarmos em conta esse elemento, julga-se que a resposta deverá ser afirmativa: por um lado, porque, como ninguém ignora, a inclusão de tal cláusula de caducidade no contrato dever-se-á, as mais das vezes (sempre?), à vontade da entidade empregadora, à qual o trabalhador se limita a aderir; por outro lado, porque, seja como for, neste caso o contrato caducará *também* por vontade do empregador — e, sendo compreensível que o empregador não tenha de compensar o trabalhador pela perda do emprego, caso essa perda decorra da vontade exclusiva do trabalhador, já não se compreenderia essa solução quando o empregador não está disposto a prolongar aquela relação laboral, como sucede caso as partes insiram no contrato a cláusula de que fala o n.º 1 do art. 149.º⁽²⁾.

2. Revisitando o problema

Tendo em conta a controvérsia que continua a fazer-se sentir em relação a este ponto, julga-se que vale a pena revisitá-lo e reflectir um pouco mais sobre o mesmo. E a questão central a

(2) *Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Coimbra Editora, 2014, pp. 118-119.

enfrentar deverá, a nosso ver, ser a seguinte: *qual é a razão de ser do direito à compensação estabelecido no art. 344.º do CT? O que é que se visa compensar na esfera do trabalhador; atribuindo-lhe este crédito? Qual é, afinal, a ratio do preceito?*

Diga-se desde já que, na tentativa de dilucidar esta questão, subscrevemos na íntegra a prevenção metodológica formulada por PEDRO FURTADO MARTINS, ao sublinhar que «analisando o problema à luz dos novos dados normativos, importa começar por afastar soluções apriorísticas que, desconsiderando esses dados normativos, assentem na prévia afirmação de uma solução que ignore a concreta configuração que o Código do Trabalho deu ao instituto. Queremos com isto dizer que não é aceitável que se inverta a ordem do processo interpretativo, começando por afirmar qual o fim que se entende ser o fundamento da atribuição da compensação por caducidade, para só depois considerar os dados normativos. A razão de ser ou o fundamento da compensação dependem do concreto regime legal que a consagra e tem de ser encontrada a partir e com base nesse regime. Fazer o contrário é seguir caminho metodologicamente incorrecto»⁽³⁾. Também assim pensamos.

Voltemos, pois, à questão: atendendo ao regime estabelecido no actual CT, qual é a *ratio* da compensação por caducidade do contrato a termo? Responde PEDRO FURTADO MARTINS, Autor que, como vimos, converte o “nim” em não: «Pensamos que a diferenciação se explica pela circunstância de, nos contratos irrenováveis, o trabalhador não poder contar com o prolongamento do vínculo, ao contrário do que ocorre nos contratos a termo certo sem cláusula de irrenovabilidade, em que a solução de que se parte é precisamente a inversa, na medida em que a lei estabelece um regime de renovação automática do prazo acordado. Esta solução implica que, em regra, as partes contem com a renovação do contrato, sendo que a prática demonstra que assim efetivamente sucede na generalidade das situações. Não se confirmando esta expectativa, porque o empregador decide impedir a renovação ou a conversão do contrato (nos casos em que se esgotaram as renovações admi-

(3) *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., p. 58.

das ou o período máximo de duração do contrato a termo), a lei associa a esta opção a obrigação de pagar a compensação de caducidade». E o Autor conclui: «Diferentemente, quando se estipula a cláusula de irrenovabilidade, desde o momento em que é admitido que o trabalhador não conta (ou não pode contar) com o prolongamento do vínculo, pois à partida sabe que, se tudo correr como previsto, o contrato terminará no final do prazo acordado, tendo-se expressamente excluído a renovação automática que corresponde ao modelo ou situação típica em que assenta o regime legal»⁽⁴⁾.

Faz sentido. Atendendo ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo, levando em conta o disposto no CT sobre o *modus operandi* da caducidade destes contratos, sobre a regra supletiva da renovação automática dos mesmos e sobre a cláusula de irrenovabilidade que as partes podem inserir no contrato, dir-se-ia: *a compensação por caducidade visa, em rectas contas, compensar a frustração de uma legítima expectativa do trabalhador, a expectativa de renovação do seu contrato a termo*; sendo o contrato automaticamente renovável, ao abrigo da lei, o trabalhador, ainda que contratado a prazo, tende a alimentar essa expectativa de renovação contratual, com a concomitante manutenção do seu emprego; se essa expectativa resulta frustrada, porque o empregador acciona a caducidade do vínculo, então o trabalhador deverá ser compensado; se for o trabalhador, ele mesmo, a accionar a dita caducidade, compreende-se que não seja ressarcido; e, nesta linha de raciocínio, o mesmo valeria na hipótese de um contrato a termo irrenovável, pois também aqui não existiria tal expectativa legítima do trabalhador, pelo que a caducidade não importaria qualquer direito a compensação para este.

A ratio da compensação em apreço consistiria, portanto, na tutela das legítimas expectativas do trabalhador na renovação do vínculo contratual. Esta compensação não visaria, pois, nem desincentivar o recurso à contratação a termo, nem compensar o trabalhador pela maior precariedade do seu vínculo laboral relativamente ao modelo *standard* de contrato de trabalho, nem compensá-lo pela perda do seu

⁽⁴⁾ *Idem*, p. 65.

emprego. *Tratar-se-ia, tão-só, de tutelar uma expectativa, de compensar o fim de um sonho: quando o trabalhador desperta desse sonho para o pesadelo do desemprego, porque o empregador não renova o seu contrato, então a lei compensa-o, atribuindo-lhe o crédito pecuniário correspondente; mas nos outros casos já não, seja porque é o trabalhador, ele mesmo, que decide não renovar o vínculo, seja porque, sendo o vínculo irrenovável, nem em sonhos o trabalhador poderia aspirar a uma tal renovação...*

3. Iluminando o problema

Repita-se: faz sentido. Porém, salvo o devido respeito, cremos que os defensores daquela tese incorrem, precisamente, no vício metodológico para o qual tão avisada e denodamente nos advertiram: o de tentar explicar o fundamento e a teleologia de certo instituto — *in casu*, o da compensação pela caducidade de contrato a termo — abstraindo do (ou desconsiderando o) respectivo regime jurídico. É que, note-se, a figura da compensação pela caducidade do contrato a termo não é privativa dos contratos a termo certo. Também existe em caso de caducidade de contrato a termo incerto, por força do disposto no art. 345.º do CT. Ora, como é sabido, este contrato a termo incerto não é renovável. Quando o celebra, o trabalhador não adquire qualquer expectativa de renovação do mesmo, até porque tal renovação, essa sim, é mecanismo privativo dos contratos a termo certo. Ao celebrar o contrato a termo incerto, o trabalhador sabe que, em princípio, o seu contrato vigorará até que se verifique o evento resolutivo, *certus an incertus quando*. Quanto esse evento se verificar (regresso do trabalhador temporariamente impedido, conclusão da obra, projecto ou actividade, etc.) o contrato de trabalho caducará e o seu emprego esfumar-se-á.

Seja-nos permitido, uma vez mais, remeter para o que escrevemos, a este propósito, no nosso *Contrato de Trabalho*: “Tendo em conta a natureza da cláusula de termo resolutivo incerto, compreende-se que não haja aqui lugar para qualquer renovação do contrato (ao invés do que sucede em matéria de contrato a termo

certo). Aliás, em bom rigor pode dizer-se que o contrato a termo incerto caduca, automaticamente, aquando da verificação do respectivo termo resolutivo. Ainda assim, o CT procura evitar que o trabalhador seja surpreendido pela brusca extinção do seu contrato, pelo que obriga o empregador a proceder a um aviso prévio. Nos termos do n.º 1 do art. 345.º, «o contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior». Só que, note-se, a falta de cumprimento deste dever patronal de conceder pré-aviso não implica qualquer renovação do vínculo contratual nem significa, por si só, que o contrato se irá transformar num contrato sem termo. Como esclarece o n.º 3 do mesmo artigo, «na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta».

A verificação do termo resolutivo constitui, portanto, condição necessária, mas também condição suficiente, para que o contrato caduque. Ou, dizendo as coisas de outro modo: o aviso prévio patronal não é condição indispensável para a caducidade do contrato. Caducando o contrato a termo incerto, o trabalhador sempre terá direito a uma compensação pecuniária, calculada nos termos do art. 345.º, n.º 4: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; em caso de fracção de ano, o montante da compensação será calculado proporcionalmente, como decorre do disposto no art. 366.º, n.º 2, al. d). Se a caducidade ocorrer sem que o empregador tenha emitido o competente aviso prévio, a essa compensação adicionar-se-á o montante indemnizatório previsto no n.º 3 do art. 345.º⁽⁵⁾.

Ou seja: o contrato a termo incerto não é renovável, o trabalhador sabe que ele se extinguirá, como que “por morte natural”,

(5) *Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., cit., pp. 121-122.

quando o evento resolutivo se verificar, haja ou não aviso prévio por parte do empregador — e todavia, ainda neste caso, o trabalhador será credor da compensação por caducidade, calculada nos moldes previstos no art. 345.º... Porquê, se aqui não há qualquer expectativa de renovação contratual que possa ser tutelada pela figura da compensação?

Arriscamos responder: justamente porque, ao invés do que alguns sustentam, a lei não criou esta compensação em ordem a ressarcir o trabalhador que despertou e viu o seu sonho renovatório desvanecer-se bruscamente; tudo visto e ponderado, parece que a lei concebeu esta figura em moldes mais latos e abrangentes, como forma de compensar o trabalhador pela perda do seu emprego. É isso que explica, parece-nos, que tal compensação seja devida no âmbito de contratos a termo não renováveis como são os contratos a termo incerto, os quais se extinguem automaticamente aquando da verificação do evento resolutivo⁽⁶⁾ e nos quais, portanto, o trabalhador não depositou nem poderia depositar quaisquer expectativas de renovação. Esse trabalhador, contudo, perde o emprego e, por isso mesmo, a lei entendeu compensá-lo, constituindo o empregador na obrigação de satisfazer esse crédito suplementar ao trabalhador.

É disso, pois, que, na perspectiva da lei, se trata: *compensar o trabalhador contratado a termo, pela perda do seu emprego*. Com-

⁽⁶⁾ Pelo exposto, não acompanhamos PEDRO FURTADO MARTINS quando este Autor escreve que, «ainda a propósito do caso, supostamente paralelo, dos contratos a termo incerto, importa observar que nestes a caducidade pela ocorrência do termo tem sempre associada uma declaração do empregador, como expressamente decorre do n.º 1 do art. 345.º». Menos ainda acompanhamos o Autor quando escreve que «também se pode afirmar que a compensação só é devida quando a caducidade tenha associada uma declaração do empregador, seja o contrato a termo certo ou incerto. A diferença reside apenas na circunstância de no termo incerto ter sempre de existir essa declaração, *sem a qual a caducidade não opera*» (*Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pp. 61-62, itálico nosso). Perdição, mas a caducidade opera sim, com ou sem declaração prévia do empregador! A falta de aviso prévio implicará, tão-só, o dever de o empregador pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta, nos termos do n.º 3 do art. 345.º, a que acrescerá o dever de lhe pagar a compensação decorrente da caducidade do contrato, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo.

Em alternativa, o contrato poderá converter-se num contrato sem termo, mas apenas no caso de o trabalhador permanecer em actividade decorridos 15 dias após a verificação do termo resolutivo, conforme estabelece o art. 147.º, n.º 2, al. c), do CT.

pensação pela perda do emprego, repete-se, não tanto compensação pela natureza precária do vínculo contratual do trabalhador (pois, se assim fosse, ou se fosse só assim, a mesma deveria ser sempre devida ao trabalhador, mesmo nos casos em que fosse este a accionar a caducidade do contrato)⁽⁷⁾, a qual, acessoriamente, ao tornar o recurso a esta modalidade contratual potencialmente mais oneroso para o empregador, funciona também como instrumento desincentivador da contratação a termo.

Por isso o trabalhador faz jus à compensação em caso de caducidade do contrato a termo incerto. Por isso, também, faz jus a essa compensação em caso de caducidade do contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador. Por isso, também, não faz jus a essa compensação em caso de caducidade do contrato a termo certo decorrente de declaração sua, emitida pelo próprio trabalhador — visto que aí, dir-se-ia, ele não perde o emprego, ele abdica do emprego, a despeito de o empregador estar disposto a conservar a relação. Mas, também por isso, estamos convictos de que o trabalhador faz jus à compensação em caso de caducidade contratual automática, resultante da cláusula de irrenovabilidade inserida no contrato, ao abrigo do disposto no art. 149.º, n.º 1, do CT⁽⁸⁾.

(7) Com efeito, se a *ratio* da figura consistisse, tão-só, em compensar a situação de precariedade contratual vivida pelo trabalhador ao longo da relação laboral, então o direito a essa compensação não deveria desaparecer pelo simples facto de, aproximando-se o final do prazo, o trabalhador resolver accionar a caducidade do vínculo. Ainda assim, dir-se-ia, ele atravessou alguns meses, quiçá anos, numa situação de emprego precário (com todos os efeitos corrosivos que isso implica), pelo que ainda assim lhe deveria ser paga a dita compensação de caducidade. Ora, como sabemos, não é esta a solução vertida na nossa lei, pelo que também não nos parece que seja esta a razão de ser da compensação em apreço.

(8) Segundo o n.º 2 do art. 149.º do CT, «na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes». Não ignoramos que a redacção desta norma, sobretudo quando utiliza a conjunção copulativa “e” em lugar da disjuntiva “ou”, tem alimentado dúvidas sobre se, afinal, mesmo num contrato a termo irrenovável subsiste um dever de comunicação atempada da intenção de fazer caducar o contrato... sob pena de o mesmo se renovar — neste sentido, embora com dúvidas, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, II, *cit.*, pp. 307-308. Mas não nos parece que a lei deva ser lida deste modo, pensamos que aquilo que o legislador quis dizer, ainda que de forma algo deficiente, foi que, caso nem uma nem outra das hipóteses se verifique — isto é, caso ambas falhem, caso não exista cláusula de irrenovabilidade nem exista declaração prévia de qualquer das partes — então sim, o contrato renova-

Nestes casos, a similitude com o que sucede em matéria de contrato a termo incerto é manifesta: *em ambos os casos o contrato a termo não é renovável e é integralmente cumprido até à verificação do evento resolutivo, ele morre de “morte natural” quando esse evento se verifica e o trabalhador, num e noutro caso, deverá receber a compensação de caducidade prevista na lei laboral. Isto porque, repete-se, caso a razão de ser da compensação por caducidade residisse na tutela das legítimas expectativas do trabalhador na renovação do vínculo contratual, então a única opção coerente do legislador consistiria em não atribuir tal direito ao trabalhador contratado a termo incerto, pois este, tal como o contratado a termo certo com cláusula de irrenovabilidade, sabe desde o início que o seu contrato não será renovado, não podendo, portanto, alimentar qualquer expectativa legítima a este respeito.*

4. Ensaando uma solução para o problema

Pensamos, pois, que, para captar a razão de ser da compensação por caducidade tal como esta se encontra estabelecida na lei, o intérprete deverá levar em conta os ensinamentos decorrentes da previsão de tal compensação em caso de caducidade de contrato a termo incerto. A nosso ver, levar em conta este dado implica rejeitar uma concepção estreita da *ratio* da compensação, que vê nesta, tão-só, uma forma de tutela das expectativas renovatórias defraudadas do trabalhador. E, em conformidade com essa visão mais compreensiva da *ratio* da compensação — compensação pela perda do emprego —, cremos que a mesma é também devida ao trabalhador em caso de caducidade automática de contrato a termo certo irrenovável⁽⁹⁾.

-se no final do termo, por igual período. Neste sentido, SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de Trabalho a Termo — A transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra Editora, 2009, pp. 269-271, e PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pp. 66-67.

⁽⁹⁾ Discordamos, portanto, da tese que obteve vencimento a nível jurisprudencial, nos dois acórdãos da Relação sumariados no início deste texto, bem como da doutrina que tem convertido o “nim” legal num “não”. Mas, com a devida vênica, discordamos mais

De resto, haverá de convir-se: em termos substanciais, prático-económicos, a situação do trabalhador que subscreve um contrato a termo contendo uma cláusula de não renovação aproxima-se muito mais daquela que existe quando a caducidade é unilateralmente accionada pelo empregador do que da situação em que a caducidade é accionada unilateralmente pelo trabalhador, nos moldes previstos no art. 344.º, n.º 1, do CT. A relação de trabalho é uma relação fortemente assimétrica, sendo que, tratando-se de um trabalhador precário como o contratado a prazo, essa assimetria é ainda mais acentuada. É o empregador, não são “as partes”, quem redige a cláusula: o trabalhador ou adere ou, provavelmente, não logra sequer ser contratado e vê o emprego fugir-lhe. E, aderindo o trabalhador, na substância esse passa a ser um contrato a termo certo que o empregador, ao abrigo do disposto no art. 149.º, n.º 1, não permite que seja renovável⁽¹⁰⁾. Esse passa a ser um contrato que o empregador não quer renovar, não quer prolongar para além do prazo inicialmente estabelecido. *Quando esse contrato caducar, automaticamente, isso não exprime qualquer real vontade de o trabalhador abdicar do seu emprego; isso corresponde, tão-só, ao*

ainda da posição de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Autora que, como vimos na nota anterior, entende resultar do art. 149.º, n.º 2, do CT que não existem, em bom rigor, contratos a termo certo irrenováveis, pois, ainda que tal cláusula seja inserida no contrato, sempre subsistirá o dever de comunicação atempada da intenção de fazer caducar o mesmo, sob pena de ele se renovar, mas, ainda assim, sustenta que, existindo tal cláusula e verificando-se essa comunicação prévia por banda do empregador, nem por isso o trabalhador teria direito a receber compensação pela caducidade do contrato (*Tratado de Direito do Trabalho, II, cit.*, pp. 309-311). Não podemos acompanhar esta leitura da lei, a qual, no fundo, acaba por conduzir o intérprete à estranha conclusão de que, afinal, a inserção de uma “cláusula de irrenovabilidade” no contrato a termo certo não torna esse contrato irrenovável, mas já permite que o empregador se exima ao pagamento da compensação de caducidade, mesmo quando for ele a obstar à renovação contratual. Parece-nos, ao invés, que se, na leitura da Autora, este contrato é sempre renovável, então o trabalhador bem poderá sonhar com a respectiva renovação, pelo que nem a *ratio* (frustração de expectativas legítimas) nem a letra (declaração emitida pelo empregador) do preceito autorizam, a nosso ver, a conclusão negativa extraída pela Autora.

⁽¹⁰⁾ Em perspectiva muito crítica sobre esta cláusula de não renovação do contrato a termo certo, considerando-a uma “maldade” estranhamente permitida ou estimulada pela lei, mas entendendo que tal cláusula produz o efeito de evitar a obrigação de compensação legalmente imposta, vd. JORGE LEITE, «A reforma laboral em Portugal», sep. da *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34, 2013, pp. 18-19.

desejo patronal, previamente anunciado, inscrito no próprio contrato, de extinguir esse emprego. É precisamente isso que acaba por acontecer, mas, por isso mesmo, o empregador deverá, também nestas hipóteses, pagar ao trabalhador a compensação de caducidade prevista no art. 344.º, n.º 2, do CT⁽¹¹⁾.

A compensação pela perda do emprego encontra-se estabelecida em muitas e variadas situações de extinção do contrato de trabalho. É, por exemplo, devida ao trabalhador em caso de despedimento colectivo. Em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho. Em caso de despedimento por inadaptação superveniente do trabalhador. Em caso de cessação do contrato decorrente de denúncia da comissão de serviço laboral (“comissão externa sem garantia de emprego”). Em caso de caducidade do contrato, por morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento da empresa⁽¹²⁾. Em caso de caducidade de contrato a termo

⁽¹¹⁾ Compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Como é sabido, antes das recentes revisões da lei laboral a caducidade do contrato conferia ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tivesse durado por um período que, respectivamente, não excedesse ou fosse superior a seis meses. Ou seja, um contrato que caducasse ao cabo de seis meses conferia direito a uma compensação correspondente a 18 dias, um contrato que caducasse ao cabo de um ano conferia direito a uma compensação correspondente a 24 dias. Agora, essa compensação corresponderá, respectivamente, a 9 e a 18 dias... Por outro lado, como a compensação será calculada nos termos do disposto no art. 366.º do CT, isso implica que o valor diário da retribuição base e diuturnidades será o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 366.º, n.º 2, al. c), não sendo aplicável a estes casos o cálculo do valor da retribuição horária contemplado no art. 271.º do CT, o que, como bem observa MARIA IRENE GOMES, representa uma descida significativa do valor da retribuição a ter em conta para efeitos de compensação — «Compensação a três tempos ou... talvez não», *Questões Laborais*, n.º 43, 2013, p. 237. Dir-se-ia: *all the way down*...

⁽¹²⁾ Registe-se que, por força do disposto no n.º 6 do art. 366.º do CT, e ao contrário do que até aqui acontecia, a compensação prevista nos arts. 344.º e 345.º passou a constituir o modelo de cálculo da compensação dos contratos a termo, independentemente da sua forma de cessação. Com efeito, o disposto nestas normas deixou de ter o seu âmbito de aplicação limitado às situações de caducidade por via da ocorrência do evento resolutivo, para passar a funcionar como paradigma de cálculo das compensações em caso de cessação de contrato a termo, *maxime* em caso de despedimento por razões objectivas — a este propósito, LUISA ANDIAS GONÇALVES, «Compensação por extinção de contrato de trabalho», *cit.*, p. 265.

incerto. E, pensamos, *também em caso de caducidade de contrato a termo certo, salvo se essa caducidade for unilateralmente accionada pelo trabalhador, exprimindo um genuíno desejo deste de abdicar daquele emprego precário*. É o que corresponde, julgamos, à materialidade da situação, sobretudo quando comparamos o contrato a termo certo irrenovável com o contrato a termo incerto.

Tomemos um exemplo, para terminar. Suponhamos que, numa determinada empresa, um trabalhador entra de licença sem retribuição. Com base nessa situação, a entidade empregadora poderá contratar um substituto a termo, seja a termo certo seja a termo incerto⁽¹³⁾: pode contratar o substituto, por hipótese, pelo prazo de seis meses, convencionando que esse contrato é irrenovável; ou pode contratar o substituto a termo incerto, convencionando que o contrato se extinguirá quando a licença sem retribuição do substituído vier a terminar. Em qualquer das hipóteses, o trabalhador substituto não tem qualquer expectativa de renovar o seu contrato e o mesmo extinguir-se-á por integral cumprimento, por exaurimento, de “morte natural”, seis meses depois ou na data do regresso do substituído à empresa. A lei impõe, sem quaisquer dúvidas, que o trabalhador cujo contrato caducou seja compensado, na hipótese de o vínculo ter sido titulado por um contrato a termo incerto. A mesma consequência decorre da lei, a nosso ver, ainda que em moldes menos claros, na hipótese de o vínculo ter sido titulado por um contrato a termo certo irrenovável. Por tudo o que se deixa exposto *supra*, não vislumbramos motivos bastantes para tratar estes dois casos em moldes distintos, atribuindo num e negando no outro a tutela compensatória. Pensamos, por isso, que o assunto merece ser reponderado pela doutrina e, claro, também pela jurisprudência.

⁽¹³⁾ A este propósito, *vd.* o disposto no art. 140.º do CT, em particular nos n.º 2-c) e n.º 3.