



Centro de Estudos de  
Economia Aplicada do Atlântico

## WORKING PAPER SERIES

**CEEApIA WP No. 03/2014**

### **A caducidade dos vínculos dos trabalhadores da Administração Pública Portuguesa**

**Miguel Lucas Pires**

**May 2014**

**A caducidade dos vínculos dos trabalhadores da  
Administração Pública Portuguesa**

**Miguel Lucas Pires**

Universidade de Aveiro (DCSPT)

Working Paper n.º 03/2014  
maio de 2014

## RESUMO/ABSTRACT

### **A caducidade dos vínculos dos trabalhadores da Administração Pública Portuguesa**

This article is focused in the legal regulation of contract expiry inside the public employment, produced by workers retirement, preclusion of working performance due to employee or employer or by term end, in temporary contracts. In this last case, it is analyzed the eventual payment of a compensation and, eventually, the terms according to which that payment will be made.

**Key words:** Public Administration; government; public employment; contract extinction; public server; expiry

Miguel Lucas Pires  
Universidade de Aveiro  
Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território  
Campus Universitário de Santiago  
3810-193 Aveiro

# **A caducidade dos vínculos dos trabalhadores da Administração Pública Portuguesa**

**Miguel Lucas Pires**

**Professor Auxiliar da Universidade de Aveiro**

## **Sumário**

1. Caducidade: aspectos gerais 2. Reforma do trabalhador 3. Impossibilidade superveniente, definitiva a absoluta do trabalhador exercer a sua actividade 4. Impossibilidade superveniente, definitiva a absoluta de o empregador receber a actividade 5. Verificação do termo: em especial o direito a compensação por parte do trabalhador 5.1 A solução após a entrada em vigor da Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro

**Resumo:** O presente artigo tem por objecto a análise do regime legal da caducidade dos vínculos dos trabalhadores da Administração Pública, seja por aposentação ou reforma do trabalhador, por impossibilidade do exercício da actividade respeitante ao trabalhador ou ao empregador ou, finalmente, por verificação do termo nos contratos a prazo. Nesta última hipótese, analisa-se com particular destaque a questão da atribuição ou não (e, em caso afirmativo, em que termos) de uma indemnização ao trabalhador contratado a termo cujo contrato caduque.

**Palavras-chave:** Administração Pública; emprego público; trabalhadores em funções públicas; caducidade

**Abstract:** This article is focused in the legal regulation of contract expiry inside the public employment, produced by workers retirement, preclusion of working performance due to employee or employer or by term end, in temporary contracts. In this last case, it is analyzed the eventual payment of a compensation and, eventually, the terms according to witch that payment will be made.

**Key words:** Public Administration; government; public employment; contract extinction; public server; expiry

## **1. Caducidade: aspectos gerais**

De acordo com o art.º 251.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (doravante RCTFP, diploma que fazem parte, salvo indicação em contrário, todos os preceitos mencionados no presente trabalho), o contrato de trabalho em funções públicas pode caducar pela verificação do termo, nos contratos a prazo (alínea a)), pela impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta de o trabalhador exercer a sua actividade (alínea b)) e pela reforma do trabalhador por velhice ou invalidez (alínea c)), a que acresce a caducidade por extinção da entidade empregadora pública (art.º 17.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, doravante Lei do CIT).

Na sua configuração típica, a caducidade, enquanto factor extintivo de uma relação contratual, pode definir-se como um facto que desencadeia, automaticamente e por força da própria lei (prescindindo, por isso, de qualquer manifestação das partes), o ocaso daquela relação, embora, como resulta das considerações seguintes, nem sempre tal extinção prescindia de um comportamento activo ou passivo de algum do contraentes ao qual a lei atribua tal efeito.

## **2. Reforma do trabalhador**

Começando pela reforma do trabalhador, esta pode produzir-se por invalidez (na sequência da comprovação da existência de uma incapacidade absoluta para o trabalho) ou por velhice, a qual ocorrerá quando o trabalhador atinja os pressupostos legais ou, ainda que tal não suceda, quando complete 70 anos de idade (art.º 254.º, n.º 1, do RCTFP).

Quanto à primeira modalidade, cumpre, desde logo, distinguir os trabalhadores submetidos ao regime da Segurança Social, caso em que existirá invalidez permanente quando o trabalhador se encontre numa situação de incapacidade permanente e definitiva para toda e qualquer profissão ou trabalho, sendo permanente e definitiva quando o beneficiário não apresente capacidades de ganho remanescentes, nem seja de presumir que venha a recuperar, até à idade legal de acesso à pensão de velhice, a capacidade de auferir quaisquer meios de subsistência, cabendo a sua avaliação aos Centros Distritais da Segurança Social (art.ºs 14.º, 15.º, 64.º e 65.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio). No caso, porém, de a incapacidade ser resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a sua comprovação obedecerá ao disposto na Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (em especial, nos art.ºs 159.º a 161.º).

Relativamente aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações e nos termos do respectivo Estatuto, o trabalhador aposenta-se por invalidez quando seja declarado absoluta e permanentemente incapaz para o exercício das suas funções, mas apenas desde que possua mais do que 5 anos de serviço (art.º 37.º, n.º 2, alínea a),

podendo essa aposentação ser requerida pelo próprio trabalhador (art.º 39.º, n.º 2) ou pelo serviço no qual exerce funções (art.º 41.º, n.º 1): todavia, aquela declaração de incapacidade deverá ser obrigatoriamente precedida de uma avaliação médica (art.º 89.º e segs.). No caso de a incapacidade ser resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, continua a caber à Caixa geral de Aposentações a verificação da incapacidade permanente (e o pagamento das respectivas pensões) do trabalhador (art.ºs 5.º, n.º 3 e 34.º e segs. do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro), embora obedecendo a regras particulares, designadamente no que concerne à composição das juntas médicas que atestam a referida incapacidade (art.º 38.º do último diploma citado).

Comprova-se, a nosso ver, que a reforma por invalidez constitui uma sub-espécie da caducidade por impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta de o trabalhador exercer a sua actividade, que o legislador entendeu por bem autonomizar daquela cláusula geral, porventura em função dos pressupostos específicos que a sua operacionalidade suscita, em especial no que tange à avaliação da situação de incapacidade.

Relativamente à reforma por velhice, cumpre salientar que a idade de aquisição de tal estatuto, no âmbito da Segurança Social, são os 65 anos (art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 30 de Dezembro), encontrando-se a possibilidade de aposentação com idade inferior a esta suspensa, desde 6 de Abril de 2012 (salvaguardados os pedidos apresentados antes dessa data) e até ao termo do Programa de Assistência Económica e Financeira (art.ºs 1.º a 4.º do Decreto-Lei n.º 85-A/2012, de 5 de Abril).

Para os trabalhadores abrangidos pela Caixa Geral de Aposentações, aquele limite era de 60 anos, cumulados com 36 anos serviço (art.º 37.º, n.º 1, do Estatuto da Aposentação), sem prejuízo da possibilidade de requerimento da pensão antecipada por parte dos trabalhadores com, pelo menos, 55 anos de idade e 30 de serviço (art.º 38.º, n.º 1, do mesmo Estatuto). Todavia, o art.º 3.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2005, de 29 de Dezembro, veio, no âmbito da convergência deste regime com o da Segurança Social, determinar um aumento progressivo da idade de reforma dos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações, até atingir os 65 anos em 2015. Finalmente, a Lei do Orçamento de Estado para 2013, no seu art.º 81.º, vem antecipar aquele efeito, ao fixar que, a partir de 1 de Janeiro de 2013, a idade de aposentação dos referidos trabalhadores passa a ser de 65 anos (conjugadas com um tempo de serviço não inferior a 15 anos - n.º 1), revogando ainda todas as disposições legais e regulamentares que contrariem tal determinação e as que estabeleçam regimes transitórios de passagem à aposentação, reforma, reserva, pré-aposentação e disponibilidade a subscritores da Caixa Geral de Aposentações que, em 31 de Dezembro de 2005, ainda não reunissem condições para passar a essas situações (n.º 2): porém, esta alteração apenas afecta os pedidos de aposentação apresentados depois de 1 de Janeiro de 2013 (n.º 5), a ela escapando, assim, os pedidos apresentados ainda durante o ano de 2012, ainda que não tenham sido objecto de decisão até ao final desse mesmo ano.

Importa salientar, contudo, a idade de reforma não assume uma relevância directa para a caducidade do vínculo contratual, uma vez que esta se produzirá, independentemente da data e da idade com que o trabalhador se aposentar, quando se dê efectivamente a sua passagem à situação de beneficiário de uma pensão de velhice.<sup>1</sup>

Mais precisamente, preenchendo o trabalhador os requisitos legais para a passagem à situação de reforma, a entidade competente notifica, simultaneamente, o trabalhador beneficiário e a entidade empregadora pública da atribuição da pensão de velhice e da data a que o início da mesma se reporta, ocorrendo a caducidade do contrato 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador por velhice, aplicando-se este regime quer aos trabalhadores abrangidos pelo regime da Segurança Social, quer aos incluídos no perímetro da Caixa Geral de Aposentações (art.º 254.º, n.ºs 3 a 5).

Quanto a estes últimos e independentemente de a aposentação ter sido solicitada pelo trabalhador ou pelo respectivo serviço, a decisão da Caixa Geral de Aposentações que determine a passagem à situação de aposentação é obrigatoriamente notificada ao empregador (art.º 99.º e 109.º do Estatuto da Aposentação). No âmbito do regime da Segurança Social, o Centro Nacional de Pensões notifica o trabalhador e o empregador da atribuição da pensão e da data a que o pagamento da mesma se reporta (art.º 88.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio).

Assim, se o trabalhador, embora satisfazendo as exigências legais para a reforma, pretender continuar no exercício de funções e desde que obtenha a anuência do seu empregador, poderá fazê-lo (até ao limite, repete-se, dos 70 anos), bastando que não dê entrada com o pedido de aposentação ou, em alternativa, poderá admitir-se que, apesar de ter dado entrada aquele pedido, possa, no prazo de 30 dias mencionado no n.º 4 do art.º 254.º do RCTFP, acordar com o empregador a sua continuidade ao serviço e, desse modo, reverter os efeitos da caducidade, que ainda não se havia produzido.

A nosso ver, não estaremos perante uma hipótese de caducidade automática, *ope legis*, porquanto, desde logo, é necessário que o trabalhador ou o empregador requeiram ao organismo competente a sua passagem à situação de reforma e, ainda que o faça, que nos 30 dias seguintes ao conhecimento, por parte do trabalhador e empregador, do deferimento daquele requerimento, o trabalhador deixe de exercer funções (e, por isso, em caso algum terminará no momento em que o trabalhador se reforma, nem tão pouco

---

<sup>1</sup> Nos memos termos, Furtado Martins, Cessação do contrato de trabalho, Principia, 3.ª Edição, 2012, pág. 113 e segs., admitindo até, embora com dúvidas, a licitude de cláusulas inseridas em IRCT consagrando reformas compulsivas, invocando em favor desta posição o disposto no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 3 de Maio de 1995, no qual se decretou a validade de uma dessas cláusulas, em articulação com o pagamento, por parte do empregador, de um complemento à pensão paga pela Segurança Social.

na data do conhecimento de tal acontecimento por parte de empregador e trabalhador, mas apenas, quando muito, 30 dias depois dessa data).<sup>2</sup>

De qualquer modo, ainda que o trabalhador não se encontre em condições de passar à situação de reformado, o seu contrato caducará quando o trabalhador complete 70 anos de idade (por exemplo, o trabalhador pode ter atingido esta idade, mas não possuir uma carreira contributiva suficientemente longa que lhe consinta reformar-se), impondo a lei este limite etário como intransponível, ainda que, porventura, trabalhador e entidade empregadora pública estivessem de acordo quanto à sua continuidade (nem sequer se admitindo, conforme se aludiu anteriormente, a conversão do vínculo num contrato a prazo).<sup>3</sup>

Constata-se, aqui assim, que a caducidade do contrato em razão do alcançar do patamar dos 70 anos de idade é automática, ou seja, produz-se independentemente de qualquer comportamento das partes a que a lei atribua tal efeito.

### **3. Impossibilidade superveniente, definitiva a absoluta do trabalhador exercer a sua actividade**

A segunda hipótese de caducidade enumerada na lei consiste numa cláusula geral, traduzida na impossibilidade superveniente, definitiva a absoluta do trabalhador exercer a sua actividade (art.º 251.º, alínea b), do RCTFP).

Significa isto que a impossibilidade deverá ter-se produzido em momento posterior ao da celebração do contrato (não sendo, por isso, originária),<sup>4</sup> inibindo para o futuro a realização da prestação laboral (e não de forma meramente transitória, caso em

---

<sup>2</sup> Como bem nota Furtado Martins, ob. cit., pág. 113, para a produção da caducidade “*é necessário que ambas as partes tenham conhecimento da situação, podendo suceder que o trabalhador seja reformado e o contrato de trabalho só venha a cessar efectivamente tempo depois, ou seja, depois de o empregador ter conhecimento desse facto*”.

<sup>3</sup> Daí que, como salienta Romano Martinez, Direito do trabalho (3.ª Edição), Almedina, 2006, pág. 919, no direito privado, ao contrário do que sucede no regime do emprego público, não existe um limite de idade a partir do qual o trabalhador deixe de poder exercer a sua actividade.

<sup>4</sup> Se a impossibilidade for originária e no domínio do Código do Trabalho, Leal Amado, Contrato de Trabalho, 3.ª Edição, Coimbra Editora, págs. 368 e 369 e Furtado Martins, ob. cit., pág. 74, afirmam que o contrato será nulo, nos termos do art.º 400.º, n.º 1, do Código Civil. No âmbito do emprego público, tal impossibilidade poderá resultar do não preenchimento dos requisitos legais enumerados no art.º 8.º da LVCR.

que o contrato de suspenderá) e de forma total (não apenas tornando-a mais difícil ou onerosa).<sup>5</sup>

Apesar de, aparentemente, este conceito indeterminado abranger no seio inúmeras hipóteses, excluindo as mais óbvias decorrente da morte do trabalhador ou da sua incapacitação absoluta para todo e qualquer tipo de trabalho, cumpre averiguar quais as outras circunstâncias que poderão determinar a caducidade do contrato.<sup>6</sup>

A nosso ver e conforme tivemos oportunidade de salientar a respeito da nomeação (mais concretamente por não cumprimento da ausência de inibição para o exercício de funções públicas, em geral, ou para o exercício daquele cargo ou ocupação que o trabalhador vinha realizando), pensamos que aqui caberá a retirada da carteira profissional a um trabalhador<sup>7</sup> – cfr. art.º 81.º, n.º 2, do RCTFP - ou o cancelamento da inscrição numa ordem profissional (ou a expulsão – cfr., por exemplo, os art.ºs 125.º, n.º 1, alínea f) e 126.º, n.º 6, ambos do Estatuto da Ordem dos Advogados), desde que, nesta segunda hipótese, essa inscrição seja, como normalmente acontece, condição legal do exercício dessa profissão.

Todavia, caso a inibição, seja ela genérica (proibição ou suspensão do exercício de funções públicas, decretada na sequência de uma condenação em processo penal – cfr. art.ºs 66.º e 67.º do Código Penal) ou específica para o exercício de determinada actividade (cassação da licença profissional) for meramente transitória e não definitiva, o contrato não caducará,<sup>8</sup> havendo lugar, salvo quando a lei disponha diversamente (por

---

<sup>5</sup> Leal Amado, ob. cit., 2011, págs. 368 e 369, realça a natureza redundante do requisito do carácter absoluto da impossibilidade, sustentando que se a impossibilidade for meramente relativa, não estaremos perante uma impossibilidade, mas sim diante de uma mera dificuldade ou onerosidade da prestação.

<sup>6</sup> Em face do CT de 2003, Menezes Leitão, Direito do trabalho, Almedina, 2008, pág. 451, entendia que a reforma por invalidez não se encontrava regulada por lei, uma vez que se trata de uma hipótese subsumível na impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

<sup>7</sup> Aponta este como um exemplo de caducidade, Furtado Martins, ob. cit., págs. 43 e 75 (aludindo, ainda, o mesmo Autor ao caso de o trabalhador adquirir a qualidade de empregador, designadamente em caso de compra do estabelecimento por parte do trabalhador, mas tal hipótese será inviável no âmbito do emprego público). Romano Martinez, ob. cit., pág. 902 e segs., alude também a retirada definitiva da carteira profissional (ou da exigência posterior desta a um trabalhador para cuja actividade, na data de início de funções, não era exigida tal carteira) como um exemplo enquadrável nesta modalidade de cessação do contrato.

<sup>8</sup> Romano Martinez, ob. cit., pág. 903, manifesta dúvidas quanto à caducidade no contrato nestas circunstâncias, em razão de ser dúbia a inclusão desta hipótese no seio da suspensão do contrato (uma vez que o facto impeditivo da prestação é imputável ao trabalhador), acabando por admitir que o contrato caduque mesmo que o impedimento não seja definitivo, uma vez que “o carácter definitivo da

exemplo, os citados preceitos da lei penal determinam que os efeitos são os mesmos da aplicação da sanção disciplinar de suspensão do exercício de funções, ou seja, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade – art.º 11.º, n.º 2, do Estatuto Disciplinar), à aplicação do regime das faltas ou, se a ausência se prolongar por mais de um mês, do regime da suspensão do contrato (art.ºs 191.º, n.º 3 e 232.º, n.º 1, do RCTFP).

Discute-se, em especial, se a incapacidade absoluta do trabalhador aqui se encaixa, importando distinguir se esta se reporta a toda e qualquer actividade profissional (caso em que a resposta afirmativa se impõe, até porque originará, em regra a reforma do trabalhador por invalidez) ou se, pelo contrário, respeita apenas à actividade para que fora contratado, não implicando necessariamente a inibição de realização de outras tarefas.

A nosso ver, impõe-se uma distinção ulterior, consoante estas outras tarefas de que o trabalhador não fica inibido ainda se enquadrem no conteúdo funcional da carreira e categoria para que fora contratado ou, ao invés, deixe de estar capacitado para desempenhar qualquer das funções típicas da sua carreira e categoria profissionais (importando, a este respeito, lembrar que, para além do conteúdo definido por lei para a categoria e carreira em que se encontra inserido, o trabalhador encontra-se ainda adstrito, por força da chamada polivalência funcional ou *ius variandi*, a, de forma esporádica, desempenhar funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional - art.º 43.º, n.º 3, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, doravante LVCR, e art.º 113.º, n.º 2, do RCTFP).

Se, na primeira hipótese, a caducidade parece insustentável (pois não basta que o trabalhador se torne incapaz de realizar apenas algumas tarefas de entre as compreendidas no seio das funções para que fora contratado e, muito menos, algumas das que sejam acessórias ou complementares daquelas, uma vez que o carácter absoluto da impossibilidade atinja a globalidade das funções para que o trabalhador fora contratado ou, pelo menos, as essenciais),<sup>9</sup> já na segunda surge como defensável (alegando que a impossibilidade a que a lei alude se reporta a todas as actividades para que o trabalhador fora contratado, não existindo “*um dever genérico do empregador modificar o objecto negocial em função das limitações do trabalhador*”),<sup>10</sup> embora não falte que, mesmo neste caso, negue a caducidade do contrato (com o argumento que “*Ao contratar um trabalhador, o empregador não se compromete apenas a fornecer-lhe o*

---

*impossibilidade apresenta uma certa relatividade, pelo que a mera eventualidade de o impedimento cessar não obsta à caducidade”.*

<sup>9</sup> Em termos análogos, Furtado Martins, ob. cit., págs. 78 e 79

<sup>10</sup> Romano Martinez, ob. cit., pág. 906 e Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de Janeiro de 1999, in Acórdãos Doutriniais do STA, 1999, pág. 982 e segs..

*trabalho inicialmente acordado, mas a guardá-lo ao seu serviço para ocupar qualquer emprego disponível na empresa compatível com as suas aptidões, desde que este emprego seja aceite pelo interessado. O contrato de trabalho abre o direito ao emprego na empresa, desde que o trabalhador possa ser afecto a esse emprego e mesmo que o referido emprego apresente características diferentes do que foi inicialmente acordado”*).<sup>11</sup>

Pela nossa parte, aderimos ao primeiro entendimento exposto, por se nos afigurar que a solução contrária implicaria uma vinculação desmesurada do empregador, que não encontra apoio bastante nos dados normativos, em especial por não se coadunar com o disposto no art.º 113.º, n.º 4, do RCTFP, que apenas impõe ao empregador o dever de *procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional*” (sublinhado nosso).

Com efeito, a vinculação das partes face ao contrato de trabalho deve delimitar-se atendendo ao objecto contratual, circunscrevendo-se este, no que à prestação de trabalho diz respeito, às funções para que o trabalhador foi contratado, sendo, por isso, em função da possibilidade ou não de continuação da execução destas que se deve aferir da caducidade do vínculo por impossibilidade (superveniente, absoluta e definitiva) do trabalhador as cumprir.<sup>12</sup>

Comprova-se, assim, inexistir um dever de modificação do contrato por parte do empregador, de modo a adaptar as funções desempenhadas pelo trabalhador à incapacidade entretanto sofrida por este, excepto quando tal exigência resulte directamente da Lei, como sucede quando aquela incapacidade decorra de um acidente de trabalho ou de doença profissional, uma vez que, neste casos, os art.ºs 154.º e 155.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, impõe ao empregador o dever de ocupar o trabalhador “*em funções e condições compatíveis com o respectivo estado*”.

Refira-se, ainda, a caducidade do contrato de trabalho na sequência da incapacidade definitiva do trabalhador para o exercício das funções para que fora contratado é, no domínio do emprego público, de verificação mais rara, atendendo ao

---

<sup>11</sup> Júlio Gomes, Direito do trabalho, Coimbra Editora, Volume I, 2007., págs. 921 e 922 e Acórdão da Relação de Lisboa de 6 de Maio de 1992, in Colectânea de Jurisprudência, 1999, Vol. II, pág. 256 e segs..

<sup>12</sup> Paraphraseando Furtado Martins, ob. cit., pág. 77, esta causa se extinção do vínculo “*depende da prévia delimitação da prestação laboral cuja viabilidade de execução se discute. Não está em causa saber se o trabalhador tem capacidade para desempenhar uma qualquer actividade profissional por conta de outrem, mas sim determinar se lhe é possível realizar a prestação contratual a que se obrigou*” ou, noutros termos, “*Releva saber se o trabalhador se encontra em condições de executar a prestação a que se obrigou, tal como ela é definida através da categoria profissional, e não outra que se encontra fora do programa contratual*”.

lato leque de funções atribuídas por lei às diversas categorias, em especial nas carreiras do regime geral (vide Anexo da LVCR), embora, paralelamente, se justifique aqui com maior acuidade, atenta precisamente a vastidão de tarefas que a cada categoria é acometida.

Por fim, a lei é omissa quanto à demonstração do carácter definitivo e absoluto da incapacidade do trabalhador, pelo que o ónus da prova caberá ao empregador (excepto se o trabalhador houver requerido a reforma por invalidez), devendo deste fundamentar a sua decisão, sem prejuízo de o trabalhador poder vir a impugnar judicialmente aquela decisão, alegando tratar-se de um despedimento ilícito.<sup>13</sup>

#### **4. Impossibilidade superveniente, definitiva a absoluta de o empregador receber a actividade**

Do confronto com a correspondente norma do regime laboral privado (cfr. art.º 387.º, alínea b), do CT de 2003 e art.º 343.º, alínea b), do CT de 2009), constatamos que o art.º 251.º, alínea b), do CIT é omissa quanto à caducidade do contrato de trabalho em funções públicas por impossibilidade superveniente, definitiva a absoluta da entidade empregadora receber a prestação de trabalho, facticidade esta exemplificada, no Código do Trabalho e salvo casos excepcionais, com a morte do empregador e a extinção ou encerramento da entidade empregadora (art.ºs 391.º do CT de 2003 e 346.º do CT de 2009), mas não necessariamente com a declaração de insolvência (art.ºs 391.º do CT de 2003 e 347.º do CT de 2009).<sup>14</sup>

Todavia, importa não esquecer que se mantém em vigor o art.º 17.º da Lei do CIT (vide art.º 18.º, alínea f), da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro), nos termos do qual a

---

<sup>13</sup> Assim, Furtado Martins, ob. cit., págs. 82 e 83, sugerindo, *de iure condendo*, a criação de mecanismos adequados e fidedignos destinados à comprovação da situação de incapacidade, por exemplo através do recurso às regras vigentes para os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

<sup>14</sup> Discute-se, no domínio laboral privado, o critério que deverá presidir à distinção entre a caducidade por impossibilidade do empregador receber a prestação laboral e o despedimento colectivo. De acordo com Furtado Martins, ob. cit., pág. 92 e segs., o critério predominantemente utilizado, no seguimento da Directiva 98/59/CE, de 20 de Julho de 1998, sancionado pelo Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 12 de Outubro (Processo n.º C-55/02), passa pela inclusão no âmbito do despedimento colectivo de “*casos de declaração de falência ou processos de liquidação análogos, de expropriação, de incêndio ou de outros casos de força maior, bem como de cessação da actividade na sequência da morte do empresário*” (casos que, até então, eram primordialmente integrados no seio da caducidade): ora, o legislador interno, continuando a autonomizar aquelas causas de extinção do contrato e a qualificá-las como situações de caducidade, mandou a aplicar o procedimento de despedimento colectivo e atribuir aos trabalhadores visados a compensação preconizada para esta forma de cessação contratual (art.ºs 346.º, n.ºs 3 e 5 e 347.º, n.ºs 3 e 5, do CT de 2009).

extinção da pessoa colectiva pública a que o trabalhador pertence determina, em certas circunstâncias, a caducidade dos respectivos contratos de trabalho, ou seja, consagra-se no domínio do emprego pública uma (porventura principal) causa de caducidade do contrato por impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta de a entidade empregadora receber a prestação de trabalho.

Contudo, este preceito não pode ser lido isoladamente, devendo antes ser articulado com o art.º 16.º do mesmo diploma, que cuida da sucessão das atribuições das pessoas colectivas públicas, prescrevendo que os contratos de trabalho celebrados por estas se transmitem às entidades que venham a prosseguir as respectivas atribuições (nos termos previstos no Código do Trabalho para a transmissão de empresa ou de estabelecimento), nomeadamente nos casos em que haja transferência da responsabilidade pela gestão do serviço público para entidades privadas sob qualquer forma: sendo a transferência ou delegação de apenas parte das atribuições da pessoa colectiva pública para outras entidades, apenas se transmitem os contratos de trabalho afectos às actividades respectivas (art.º 16.º, n.ºs 1, 2, 3, da Lei do CIT). Porém, pode haver acordo entre a pessoa colectiva pública de origem e o trabalhador no sentido de este continuar ao serviço daquela (art.º 16.º, n.º 4, do mesmo diploma).

Na redacção originária destes preceitos, anterior à actual que lhes foi conferida pela Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, a complementaridade entre eles era mais evidente, na medida em que o art.º 17.º determinava que a caducidade do vínculo apenas se produziria, não obstante a extinção da pessoa colectiva pública, caso não se verificasse o circunstancialismo previsto no art.º 16.º (cuja aplicação, aliás, se daria sempre que houvesse transmissão de atribuições, ainda que sem extinção de pessoas colectivas públicas).

Ou seja e no nosso modesto entendimento, das duas uma, ou a pessoa colectiva pública era extinta e as suas atribuições não se transmitiam para nenhuma outra, pública ou privada (por exemplo, por se considerarem supérfluas), caso em que o contrato dos trabalhadores a ela afectos caducariam; ou, pelo contrário, as atribuições da pessoa colectiva pública a extinguir eram transmitidas para outra entidade, pública ou privada, hipótese na qual os contratos dos trabalhadores seriam igualmente transmitidos, por aplicação do regime ditado para a transmissão da empresa ou estabelecimento no Código do Trabalho (vide art.ºs 318.º a 321.º do CT de 2003 e 285.º a 287.º do CT de 2009).

Ora, da presente redacção das duas normas, parece decorrer inexoravelmente da extinção de uma pessoa colectiva pública a caducidade dos contratos dos respectivos trabalhadores (art.º 17.º), ao passo que o art.º 16.º curaria unicamente da transmissão das atribuições (sem extinção) de uma pessoa colectiva para outra ou outras.

Mas a questão que, a nosso ver, se impõe colocar é a de saber se, extinguindo-se uma pessoa colectiva pública e sendo as suas atribuições transferidas para outra, qual

dos preceitos aplicar? Ou, dito de outro modo, ocorrendo simultaneamente a liquidação de uma pessoa colectiva pública e a transmissão das suas atribuições para uma outra, os contratos dos trabalhadores da entidade extinta caducam ou, pelo contrário, transmitem-se para a entidade que herda as atribuições da pessoa jurídica abolida?

Em nosso entender, a razão de ser da previsão legal da caducidade dos contratos em razão do desaparecimento da entidade empregadora pública não pode ser apreciada sem analisar o contexto em que tal medida surge e, por outro lado, a dimensão e a amplitude das atribuições das pessoas colectivas públicas.

De facto, é num contexto de redução, por motivos de ordem financeira (e, talvez, também ideológicos), das funções acometidas ao Estado às demais pessoas colectivas pública que logra consagração legal esta causa de extinção do contrato: ora, é à luz destas considerações e de uma perspectiva global da Administração Pública como um conjunto de pessoas colectivas cuja missão é a satisfação das necessidades colectivas fundamentais dos cidadãos, que estas normas devem ser escalpelizadas.

Se assim é, não podem restar dúvidas que apenas quando se conclua que as atribuições de uma pessoa colectiva a extinguir não deverão ser prosseguidas por nenhuma outra fará sentido a ruptura do vínculo dos seus trabalhadores. Caso contrário, a prossecução das suas atribuições por outra pessoa colectiva (o que constitui um reconhecimento implícito da necessidade ou, pelo menos, conveniência, da sua satisfação) deverá originar a transmissão dos vínculos para a entidade que suceda nas atribuições da entidade extinta, o que, no fundo, corresponde à solução originariamente vertida nos art.ºs 16.º e 17.º da Lei do CIT.

A mesma conclusão vale, em nosso juízo, ocorrendo uma fusão ou reestruturação de duas ou mais pessoas colectivas públicas, que origine a criação de uma nova, que aglutine, total ou parcialmente, as atribuições das originárias.

É certo que, deste modo, se realiza uma interpretação menos conforme à letra da lei (dado que o art.º 17.º dispõe, sem mais, que a extinção de uma pessoa colectiva pública origina a caducidade dos contratos de trabalho que a uniam os seus trabalhadores), mas a exposta razão de ser da mesma impõe, a nosso ver, uma leitura diversa.

A nossa interpretação é confortada pela noção legal de extinção de serviços, contida no art.º 3.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro, da qual decorre que apenas se deverá entender existir extinção quando o serviço cessa as suas actividades sem que as suas competências ou atribuições sejam transferidas para outro serviço: ora, mal se compreenderia que a extinção de um mero serviço acompanhada da transferência das suas competências para outro não pudesse originar a cessação do vínculo e este mesmo efeito se produzisse aquando da extinção, em idênticas circunstâncias, de um pessoa colectiva pública.

Importa, por último chamar à colação alguns conceitos básicos de Direito Administrativo, porquanto os preceitos em exegese reportam-se unicamente à extinção de pessoas colectivas pública (por exemplo, de um instituto público), mas não de órgãos ou serviços pertencentes a uma pessoa colectiva pública (por exemplo, uma Direcção-Geral de um Ministério): todavia, tal não significa que os trabalhadores de órgãos ou serviços a extinguir (ou até a reestruturar ou fundir) não possam ver os seus contratos extintos, mas já não com fundamento em caducidade por extinção da pessoa colectiva pública empregadora (que subsiste), mas em razão de um despedimento por extinção do posto de trabalho (art.º 18.º, n.º 1, alínea b), da Lei do CIT).

Analogamente, a mera cessação parcial da actividade de uma pessoa colectiva pública, não sendo passível de motivar a caducidade dos vínculos dos respectivos trabalhadores, pode determinar o despedimento colectivo ou por extinção do posto (art.º 18.º, n.º 1, alínea a), do CIT).

O enquadramento dogmático da caducidade dos contratos de trabalho por extinção da pessoa colectiva pública na noção mais ampla de caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador público receber a prestação de trabalho, apesar de não efectuada (como devia) pelo legislador, impõe-se, produzindo como consequência principal a aplicação dos n.ºs 5 a 10 do art.º 33.º da LVCR (cfr. art.º 33.º, n.º 9, alínea a), da LVCR).

Nesta conformidade, uma demonstrado o enquadramento da situação concreta no âmbito desta modalidade de cessação do contrato, existe como que uma rede de segurança que pode permitir, com o assentimento do trabalhador, obviar à ruptura da relação contratual, uma vez que este será notificado para, no prazo de 10 dias úteis, declarar se pretende ser colocado em regime de mobilidade especial pelo prazo de 1 ano (art.º 33.º, n.º 5, da LVCR).

Realce-se que esta passou a ser a única hipótese em que a passagem à situação de mobilidade especial depende da vontade do trabalhador, uma vez que o art.º 38.º, n.º 3, da Lei do Orçamento do Estado para 2012 veio revogar os art.ºs 11.º, n.º 4 (que atribuía ao trabalhador a faculdade de, voluntariamente, solicitar a opção pela mobilidade especial) e 32.º (que consentia ao pessoal em situação de mobilidade especial que se encontre nas fases de requalificação ou de compensação pode requerer licença extraordinária) da Lei da Mobilidade.

Não optando pela mobilidade, o trabalhador poderá ainda evitar a extinção do contrato celebrando um acordo de rescisão com a entidade empregadora pública, mas em caso de não adopção de nenhum desses comportamentos (mobilidade ou acordo) o contrato cessará inexoravelmente (art.º 33.º, n.º 6, da LVCR).

Se, pelo contrário, o trabalhador for colocado em situação de mobilidade especial, pelo prazo de 1 ano, há ainda que efectuar uma distinção ulterior, consoante até ao final daquele prazo e venha a retomar funções por tempo indeterminado nalgum organismo sujeito ao jugo da LVCR (caso em que não haverá lugar a cessação do vínculo, arquivando-se o procedimento de cessação do contrato – art.º 33.º, n.º 7, da LVCR) ou, inversamente, o reinício de funções não se produza naquele prazo (hipótese que determina a prática do acto de cessação – art.º 33.º, n.º 8, da LVCR).

Para compreender melhor os efeitos da mobilidade especial (e, em particular, a sua relação com a extinção dos vínculos), cumpre examinar o regime jurídico desta figura, constante da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro (alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de Fevereiro, 64-A/2008, de 31 de Dezembro e 64-B/2011, de 30 de Dezembro),<sup>15</sup> do qual resulta que a mobilidade especial cessa quando o trabalhador reinicie funções por tempo indeterminado, em qualquer serviço (art.ºs 26.º, n.º 1, alínea a) e 33.º, n.º 1); porém, em caso de reinício de funções a título transitório, a situação de mobilidade suspende-se (art.º 26.º, n.º 1, alínea a)), retomando-se, uma vez finda a relação temporária, na fase e no momento do processo em que se encontrava quando a iniciou, excepto quando, entretanto, o trabalhador tenha sido integrado em serviço, o que acontecerá quando o exercício de funções a título transitório exceda um ano (operando-se, neste caso, uma conversão automática em exercício por tempo indeterminado, em posto de trabalho vago, ou a criar e a extinguir quando vagar, do mapa de pessoal do serviço onde exerce funções, com a natureza do vínculo e na carreira, categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios que o trabalhador detinha na origem - art.ºs 33.º, n.ºs 1 e 2).

Comprova-se, assim, que a cessação do contrato se encontra sujeita a uma dupla condição suspensiva, ficando dependente da não aceitação, por parte do trabalhador, da passagem à situação de mobilidade (ou da aceitação, mas sem retoma de funções por tempo indeterminado no prazo de 1 ano) e da não subscrição de um acordo revogatório.

Finalmente, a lei é totalmente omissa acerca da existência ou não de uma compensação (e, em caso afirmativo, da sua forma de cálculo) a favor do trabalhador cujo contrato cesse em razão da caducidade por impossibilidade da entidade empregadora pública receber a sua prestação laboral, mas a equiparação, oriunda do direito comunitário, esta forma de caducidade e o despedimento colectivo não pode não justificar a concessão desta pretensão indemnizatória, bem como a sua contabilização nos mesmos termos consagrados no despedimento colectivo.

Com efeito, decorre das normas comunitárias a integração de situações como a declaração de insolvência ou liquidação, a expropriação, o incêndio ou de outros casos

---

<sup>15</sup> O regime da mobilidade encontra-se actualmente disperso pela Lei citada no texto (que apenas cura da mobilidade especial) e pelos art.ºs 58.º a 65.º da LVCR (nos quais encontram acolhimento os instrumentos de mobilidade geral).

de força maior ou a cessação da actividade na sequência da morte do empresário na noção de despedimento colectivo),<sup>16</sup> visando essa integração evitar uma desprotecção dos trabalhadores cujo contrato cesse por caducidade, traduzida, designadamente, na ausência de uma compensação para o trabalhador nesta forma de cessação contratual.<sup>17</sup>

Não se descortina, aliás, razão plausível que conduzisse a que um trabalhador cuja entidade empregadora seja extinta ficasse privado de qualquer tutela indemnizatória, enquanto outro alvo de um despedimento colectivo dela gozasse, pois, em ambos os casos, o motivo conducente à extinção da relação laboral é alheio à vontade e à responsabilidade do trabalhador.

## **5. Verificação do termo: em especial o direito a compensação por parte do trabalhador**

A última hipótese de caducidade contemplada na lei diz respeito à verificação do termo, naqueles contratos a que tenha sido aposta semelhante cláusula.

Já anteriormente expusemos as principais diferenças entre os contratos a termo certo e incerto (de entre as quais avulta, pela sua especial relevância nesta sede, a insusceptibilidade de renovação destes últimos), não surpreendendo, por isso, a existência de regras distintas para a cessação, por caducidade, de qualquer deles, vertidas, respectivamente, nos art.ºs 252.º e 253.º do RCTFP.

Começando pelos contratos a termo incerto - cujo regime, em termos de caducidade, se apresenta menos problemático - e não esquecendo que este dura todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração (art.º 107.º), o mais natural seria que, uma vez verificado esse acontecimento o contrato caducasse, porventura até automaticamente (ou seja, independentemente de qualquer comportamento ou declaração negocial das partes).<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Sobre este assunto, Furtado Martins, ob. cit., pág. 92 e segs., remetendo para a Directiva 98/59/CE, de 20 de Julho de 1998 e para o Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 12 de Outubro (Processo n.º C-55/02).

<sup>17</sup> No direito privado, esta questão assume menor relevância, uma vez que a lei concede expressamente uma compensação, idêntica à prevista para o despedimento colectivo, aos trabalhadores cujo contrato cesse por caducidade respeitante ao empregador (cfr. art.ºs 346.º, n.ºs 3 e 5 e 347.º, n.ºs 3 e 5, do CT de 2009).

<sup>18</sup> Romano Martinez, ob. cit., pág. 892, esclarece que, no domínio laboral privado e na medida em que a continuação do trabalhador contratado a termo incerto (nem que seja por um só dia) para além da verificação deste origina a conversão do contrato a prazo num contrato sem termo, “além dos pressupostos comuns, a caducidade do contrato a termo incerto está dependente da condição de a

Todavia, o n.º 1 do art.º 253.º dispõe que a caducidade do contrato se produz quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias (conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior), ou seja parece submeter o efeito extintivo do contrato ao envio desta comunicação, que funciona como um aviso prévio ao trabalhador.

É de salientar, contudo, que a lei não exige expressamente para os contratos a termo incerto, ao contrário do que sucede com a comunicação destinada à renovação dos contratos a termo certo (art.º 252.º, n.º 1, do RCTFP), que este aviso prévio seja dado por escrito (pelo que valerá a comunicação efectuada por qualquer outro meio, isto é, mesmo oralmente), discrepância essa que, a nosso ver, pode ser explicada pela maior relevância da a intenção de renovação do contrato nos contratos a termo certo (a qual se assume como *conditio sine qua non* da manutenção do vínculo) face aos efeitos produzidos pelo aviso prévio no contrato a termo incerto (uma vez que este caducará, como se verá, com a verificação do termo, mesmo que não tenha sido dado o aviso prévio).

Adicionalmente, poderá equacionar-se se a circunstância de, não raramente, o empregador ter conhecimento da iminência de verificação do termo incerto muito perto dessa mesma data (ao invés do termo certo, cuja ocorrência se encontra perfeitamente aprazada desde a data da celebração do contrato), não justificará a não submissão do aviso prévio a forma escrita.

Porém, atendendo ao disposto no n.º 3 do mesmo art.º 253.º, constatamos que a não cumprimento deste aviso prévio não evita a caducidade do contrato, implicando apenas a para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta (o qual, como viu, varia em função da antiguidade do trabalhador).<sup>19</sup>

Decorre do exposto que, não sendo o aviso prévio uma condição indispensável para a caducidade do contrato a termo incerto, este poderá cessar pela mera verificação do termo (isto é, pelo regresso do trabalhador ausente ou pela conclusão da tarefa ou serviço que houvera justificado a contratação), o que aumenta consideravelmente a precariedade laboral dos trabalhadores detentores deste vínculo.

---

*actividade não continuar a ser desenvolvida*”. Na medida em que o art.º 92.º, n.º 2, do RCTFP proíbe a conversão dos contratos a termo (certo ou incerto) em contratos sem termo, esta constatação não colhe para os contratos a termo celebrados no domínio do emprego público.

<sup>19</sup> Como refere Romano Martinez, ob. cit., pág. 896, a referida comunicação “*decorre da boa fé negocial e a sua falta não determina a manutenção do contrato, mas tão-só um obrigação de indemnizar o trabalhador*”.

Com efeito, um trabalhador contratado a termo incerto para substituir um outro, quando este regressar sem informar previamente o empregador desse retorno (ou, se o fizer, mas se o empregador não transmitir essa informação ao trabalhador substituto ou se não o fizer com a antecedência legal), esse retorno produzirá, imediatamente, a caducidade do contrato do trabalhador substituto (isto é, este pode apresentar-se para exercer a sua actividade num determinado dia e ser confrontado com a cessação do seu vínculo nessa mesma data), em razão do regresso do trabalhador substituído.

Como forma de compensar esta maior precariedade laboral, o n.º 4 do art.º 253.º atribui ao trabalhador cujo contrato a termo incerto cesse por caducidade o direito a uma compensação (calculada nos mesmos termos do que a prevista para o contrato a termo certo e que a seguir se discriminará), sem dependência da verificação dos pressupostos de que depende a atribuição desta no momento da caducidade dos contratos a termo certo (isto é, independentemente do comportamento e das eventuais declarações negociais das partes – em particular, mesmo que o empregador cumpra o prazo de aviso prévio – a caducidade do contrato a termo incerto confere ao trabalhador o direito a uma compensação).

Quando não tenha existido a comunicação prévia imposta pelo n.º 1 do art.º 253.º, esta compensação contemplada no n.º 4 do mesmo artigo acresce (não substitui) à que decorre da inobservância daquele aviso prévio (n.º 3 do art.º 253.º).

Relativamente aos contratos a termo certo, a regulamentação legal reveste-se de maior complexidade, em especial no que tange aos pressupostos da atribuição de uma compensação ao trabalhador, em consequência da caducidade do respectivo contrato.

Importa, desde logo, alertar para a circunstância de a caducidade do contrato a termo certo se encontrar directamente condicionada pela verificação das condições de renovação dos contratos a termo certo, mais concretamente da inexistência de renovações automáticas (art.º 104.º, n.º 2, do RCTFP), dependendo estas do cumprimento das exigências formais e materiais que presidiram à sua celebração inicial (art.º 104.º, n.º 3, do RCTFP).

Significa isto que, se o empregador, no final do prazo originariamente estabelecido, pretender a sua renovação (por idêntico ou diverso período) deverá comunicar expressamente tal intenção, até 30 dias antes da verificação do termo inicialmente aposto ao contrato (art.º 252.º, n.º 1, do RCTFP), dispensando a lei qualquer comunicação por parte do trabalhador, ao presumir a vontade deste em renovar o contrato (art.º 252.º, n.º 2, do RCTFP), parecendo que a tal comunicação escrita tem natureza substancial, pelo que a sua inobservância gera a nulidade da intenção de renovação (art.º 220.º do Código Civil) e, por isso, a caducidade do contrato.

Da ausência de renovações automáticas decorre a atribuição, *ope legis*, ao silêncio do empregador o significado de ausência de intenção de não renovação (art.º 252.º, n.º 1, do RCTFP) e, inversamente, da interpretação do silêncio do trabalhador como sinónimo de vontade de continuidade do contrato (art.º 252.º, n.º 2, do RCTFP).

Em consonância, a caducidade do contrato a termo certo que decorra da não comunicação, pela entidade empregadora pública, da vontade de o renovar confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, sendo a duração do contrato que corresponda a fracção de mês calculada proporcionalmente – art.º 252.º, n.ºs 3 e 4.

Discute-se, porém, se esta compensação será devida em todos os casos em que o contrato caduque por motivos alheios à vontade do trabalhador.

A nosso ver, resulta da leitura conjugada dos n.ºs 1 e 3 do citado art.º 252.º do RCTFP que a atribuição da compensação prevista no n.º 3 depende, única e exclusivamente, da circunstância de o contrato a termo cessar em razão da não comunicação, por parte do empregador, do desejo de renovar o dito contrato.

De facto, não resulta da lei qualquer ressalva ou excepção, cuja invocação por parte do empregador o possa eximir da responsabilidade pelo pagamento daquela compensação.

Diga-se, aliás, que uma norma análoga, impondo ao empregador o dever de pagamento de uma compensação ao trabalhador contratado a termo no momento da cessação do seu contrato, sempre que este terminasse na sequência de declaração empregador, consta igualmente do Código do Trabalho (art.º 388.º, n.ºs 1 e 2 do CT de 2003 e art.º 344.º, n.ºs 1 e 2 do CT de 2009), parecendo descabido (e, porventura, até inconstitucional, por desigualitário) a este propósito, qualquer tratamento menos favorável para os trabalhadores do sector público.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Como se pode ler no Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul de 14/6/2012 (Relator Paulo Pereira Gouveia), in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), "*Não descortinamos qualquer factor ou especificidade no setor público e nos trabalhadores precários do setor público que justificasse ou justifique que estes tivessem ou tenham uma proteção menor do que os trabalhadores precários do setor privado, uma vez que as suas situações laborais são muito semelhantes. E não existe jurisprudência alguma que tenha concretizado tal factor ou especificidade. Concluímos pois que os arts. 2º, 13º e 53º da CRP impõem uma proteção igual ou semelhante, i.e. que se estenda aos trabalhadores precários do setor público a nota distintiva protetora ou compensadora que a legislação laboral do setor privado tem reconhecido aos trabalhadores precários do setor privado (antes: art. 46º-3 do DL 64-*

A única diferença entre as normas do Código do Trabalho e do RCTFP resulta de, para produzir a extinção do contrato o direito à compensação ao trabalhador, no primeiro caso o empregador ter o ónus de comunicar ao trabalhador a intenção de não o renovar (art.º 140.º, n.º 2, do CT de 2003 e art.º 149.º, n.º 2, do CT de 2009), enquanto no RCTFP bastará, em ordem à produção daqueles efeitos, o silêncio do empregador, em razão da aludida inexistência de renovações automáticas (art.º 104.º, n.º 2, do RCTFP).

Analogamente, no direito privado a doutrina mostra-se unânime na atribuição da compensação por caducidade dos contratos a termo certo, sempre que esta decorra da iniciativa do empregador, traduzida na vontade de não os renovar.

Não desconhecendo a existência de posições ligeiramente diversas,<sup>21</sup> é maioritariamente aceite como *ratio legis* do preceito que impõe o pagamento da compensação é a necessidade de, no final do contrato e sempre que este termine por motivos alheios à sua vontade, compensar o trabalhador pelo vínculo precário de que foi titular ao longo da sua duração.<sup>22</sup>

Nas elucidativas palavras de JÚLIO GOMES,<sup>23</sup> “*o que se pretende é compensar o trabalhador pela precariedade do contrato a termo*”, pelo que “*esta compensação pela precariedade do contrato a termo não será devida se for o próprio trabalhador a fazer funcionar a caducidade*” ou, como sublinha LEAL AMADO,<sup>24</sup> a lei “*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*”. Em termos não divergentes, FURTADO MARTINS<sup>25</sup> esclarece que, “*ao prever-se expressamente que a*

---

*A/89; depois: art. 388º-2-3 do C.T./2003; hoje art. 344º-2-3-4 do C.T./2009), através da atribuição de uma compensação pecuniária quando o contrato caduque ou se não renove por iniciativa do empregador (público).”.*

<sup>21</sup> Pensamos, sobretudo, na posição de Furtado Martins, ob. cit., pág. 63 e segs., Autor que, a pretexto da (e para fundamentar a) não atribuição da compensação nos contratos a termo certo com cláusula de irrenovabilidade, escreve que esta solução “*não será congruente com a ideia de que a compensação por caducidade está associada à precariedade do vínculo, à luz da qual não se justificaria excluir a sua atribuição nos contratos irrenováveis. Simplesmente, como se disse, o actual regime jurídico da contratação laboral a termo não acolheu esta conceção*”.

<sup>22</sup> Vide, por todos, Menezes Leitão, Código do Trabalho Anotado, Almedina, 2003, pág. 284 e os diversos Autores aí citados.

<sup>23</sup> Ob. cit., pág. 915 e segs..

<sup>24</sup> Ob. cit., pág. 109.

<sup>25</sup> Ob. cit., pág. 56.

*compensação é devida em caso de caducidade decorrente da declaração do empregador (artigo 344.º, n.º 2), fica claro que o trabalhador não tem direito a compensação quando partir dele a iniciativa de não renovar o contrato, ou seja, quando a caducidade decorra de declaração do trabalhador”.*

Ou seja, decorre do exposto que, sempre que o contrato a termo certo caduque por motivos alheios à vontade do trabalhador, ser-lhe-á devida a compensação legalmente prevista.

Refira-se, aliás, que o recurso ao elemento sistemático depõe no mesmo sentido, como se comprova pela análise das soluções defendidas a respeito do direito à compensação nos contratos a termo incerto (art.ºs 253.º, n.º 4, do RCTFP, 389.º, n.º 4, do CT de 2003 e 345.º, n.º 4, do CT de 2009).

Nos contratos a termo incerto, a lei concede, em caso de caducidade e independentemente da causa que esteja na base dessa forma de extinção do contrato, aos trabalhadores o direito a uma indemnização (art.º 253.º, n.º4, do RCTFP): ora, mal se compreenderia que nos contratos a termo certo o simples silêncio do empregador o eximisse da responsabilidade pelo pagamento da mesma compensação.

De facto, os contratos a termo certo e incerto são duas modalidades de vínculos precários e se, como anteriormente salientámos, a razão de ser da norma que impõe o pagamento da compensação é a necessidade de ressarcir os trabalhadores por força do seu vínculo precário, não se alcança com que fundamento se possa advogar uma solução tão diametralmente oposta para um e outro caso.

Mais, nos contratos a termo incerto o contrato cessa mesmo por força da lei e independentemente da vontade das partes, pelo que mal se compreenderia que, quando o contrato a termo (certo) terminasse por iniciativa do empregador este ficasse eximido do pagamento da compensação, enquanto a teria que pagar quando o contrato a termo (incerto) se produzisse por determinação legal.

Nem se diga, em contrário da posição defendida, que a lei terá pretendido, a este propósito, criar um regime de excepção para os empregadores públicos, dispensando-os do pagamento da compensação por caducidade dos contratos a termo certo.

Tal argumentação não colhe, desde logo, porque o RCTFP quando pretendeu afastar o regime dos contratos a termo previsto no CT, fê-lo expressamente (cfr. o já citado art.º 104.º, n.º 2 – ao impedir as renovações automáticas dos contratos a termo certo - e o art.º 92.º, n.º 2, ao interditar, em qualquer caso, a conversão dos contratos a termo certo e incerto em contratos por tempo indeterminado), pelo que a ausência de uma norma expressa, a respeito da compensação, permite concluir pela manutenção da necessidade do seu pagamento.

Ou seja, o direito à compensação decorre da forma normal de caducidade dos contratos a termo certo no regime do emprego público, normalmente decorrente da ausência de comunicação, por parte do empregador, da vontade de o renovar, tal como no emprego privado resulta da forma habitual de caducidade desta modalidade de contratos.

Por ser assim, parece-nos que tal compensação deverá ser atribuída sempre que se tenha por verificado esse (e só esse) pressuposto, constatação esta que permite esclarecer as dúvidas que pairam acerca daquela compensação em determinadas circunstâncias.

Desde logo, se o empregador (embora não estando obrigado a fazê-lo), comunicar ao trabalhador por escrito a decisão de não renovar o contrato (e pode fazê-lo por até por uma questão de deferência para com o trabalhador, concedendo-lhe algum tempo para que este possa procurar uma nova actividade profissional), este mantém o direito à compensação, pese embora o facto de a caducidade não ter decorrido directamente do silêncio do empregador.

De facto, a lei faz decorrer o direito à compensação do silêncio do empregador por ser essa, como se viu, a forma típica de fazer caducar os contratos a termo por motivo respeitante à vontade do empregador, não podendo excluir-se aquela, por maioria de razão, quando o contrato cesse quando a dita vontade seja manifestamente expressa.

Se assim não fosse, bastaria ao empregador público, em vez de se remeter ao silêncio a que a lei atribui um efeito caducante, comunicar a intenção de não renovar o contrato, desse modo se desonerando do pagamento da compensação, o que seria absurdo.

Pelos mesmos motivos, isto é, o se o silêncio do empregador é bastante e suficiente para produzir a caducidade dos contratos a termo certo, é irrelevante o motivo que subjaz a esse silêncio, seja ele a mera vontade de não renovação ou a impossibilidade legal de o fazer, pois, não distinguindo o legislador, não cabe ao intérprete fazê-lo.

Ou seja, para este feito há que desconsiderar se o empregador público não efectuou a comunicação da renovação do contrato porque, embora o pudesse fazer, não pretendia a continuidade do trabalhador ou, em alternativa, porque legalmente tal renovação se afigurava inadmissível (por exemplo, em razão do atingir dos prazos máximos de duração do contrato ou do número de renovações – art.º 103.º do RCTFP - ou da não verificação dos pressupostos materiais para a renovação – art.º 104.º, n.º 3, do RCTFP).

A atribuição da compensação unicamente quando o empregador, podendo, não procede à renovação do contrato, conduz a resultados manifestamente não pretendidos pelo legislador.

Com efeito, não se compreenderia, por exemplo, que o direito de indemnização fosse atribuído quando o contrato durasse 2 anos e 11 meses e não o fosse quando o contrato houvesse durado 3 meses, com a alegação que o primeiro ainda poderia ser renovado e o segundo não; como seria absurdo atribuir o direito a uma compensação quando o contrato tivesse durado 4 meses e não a atribuir a outro cuja duração (e, por arrastamento, a precariedade laboral) tenha atingido 3 anos!

Pior ainda, confrontando, no momento da sua cessação, um contrato com a duração de 2 anos, objecto de uma renovação (duração inicial de 1 ano e renovação por outro ano) e o outro com a mesma duração, mas objecto de duas renovações (duração inicial de 8 meses, renovado por 2 vezes), concluir-se-ia que no primeiro caso subsistiria o direito à compensação (pois o contrato caducou por vontade do empregador, uma vez que ainda podia ser renovado mais uma vez) e no segundo não (uma vez que não poderá ser objecto de uma terceira renovação – cfr. art.º 103.º do RCTFP), quando ambos tiveram exactamente a mesma duração (2 anos ou 24 meses).

Por outro lado e em nosso entender, a circunstância de a única condição para a atribuição da compensação advir da não intenção de renovação (expressa ou tacitamente manifestada) por parte do empregador e de, cumulativamente, a *ratio legis* do preceito residir na recompensa pela instabilidade profissional inerente aos contratos a termo, faz com que pareça igualmente irrelevante se o trabalhador, após a cessação do contrato, veio ou não a desempenhar outras funções, públicas ou privadas, a termo ou sem termo.

Desde logo e mais uma vez, porque a lei não condiciona a atribuição da compensação à verificação da circunstância de o trabalhador, após a caducidade do contrato a termo, vir a exercer funções públicas (ao invés do que faz, por exemplo, a respeito das rescisões por mútuo acordo) ou privadas e, ainda, porque mesmo que o trabalhador, imediatamente após a cessação do contrato a termo, passe a exercer funções públicas por tempo indeterminado, tal não invalida a situação de precariedade laboral vivida durante o período de vigência do contrato a termo que a atribuição da compensação visa ressarcir.

Porém, somos de opinião que, nesta hipótese, a compensação pela precariedade laboral do trabalhador advém, precisamente, da celebração de um contrato por tempo indeterminado, pelo que se nos afiguraria excessivo atribuir ao trabalhador, cumulativamente com a outorga de um vínculo por tempo indeterminado (se for a termo e dentro dos limites do art.º 96.º do RCTFP, o direito à indemnização mantém-se), uma compensação pecuniária (pelo menos quando, nos termos do art.º 99.º do RCTFP, o procedimento destinado à contratação do trabalhador ocorra imediatamente, de modo a que não subsista nenhum hiato temporal entre um contrato e outro).

Finalmente, quanto aos contratos a termo não sujeitos a renovação (art.ºs 104.º, n.º 1, do RCTFP, 140.º, n.º 1, do CT de 2003 e 149.º, n.º 1, do CT de 2009), discute-se igualmente se o direito à compensação subsiste.<sup>26</sup>

A nosso ver a por diversas vezes mencionada razão de ser do preceito e a circunstância de, também neste caso, a não continuidade do vínculo se ficar a dever à intenção do empregador (uma vez que a lei presume, em qualquer caso, o desejo de renovação por parte do trabalhador – art.º 252.º, n.º 2, do RCTFP), apontam no sentido de uma resposta afirmativa.

---

<sup>26</sup> Negando esse direito, em face do regime do Código do Trabalho, vide Júlio Gomes, ob. cit., pág. 923, pois, não sendo necessária qualquer declaração do empregador para fazer cessar o contrato (em razão da cláusula de não renovação aposta ao contrato), o contrato não caduca em razão de uma declaração de vontade do empregador, pressuposto este de atribuição daquela compensação: ora, em nosso entender, se no domínio do emprego público aquela compensação não depende de nenhuma declaração do empregador, mesmo quando não exista cláusula de não renovação, a existência ou não desta cláusula não altera os pressupostos de concessão da indemnização que, em qualquer dos casos, se produzirá com o mero silêncio do empregador no momento da verificação do termo. Em sentido contrário, Leal Amado, ob. cit., págs. 109 e 110, alegando que *“a inclusão de tal cláusula 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, 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 de vontade exclusiva do trabalhador, já não se compreenderia a essa solução quando o empregador não está disposto a prolongar aquela relação laboral”*. Recusa, igualmente, a atribuição da compensação ao trabalhador detentor de um contrato a termo certo irrenováveis, Furtado Martins, ob. cit., pág. 58 e segs., alegando que, se para a extinção destes contratos não é necessária qualquer declaração do empregador e, por outro lado, se a atribuição daquela compensação se encontra dependente da caducidade do contrato operada no seguimento de uma declaração do empregador, pelo que se a intenção do legislador tivesse sido a de apenas afastar o direito à compensação quando a caducidade decorresse de declaração do trabalhador, a redacção do art.º 344.º, n.º 2, do CT de 2009 deveria ser diversa: em suma, para este Autor, a caducidade dos contratos a termo certo irrenováveis decorre da mera verificação do termo e não de qualquer declaração do empregador, pelo que não se verifica o pressuposto legal de que depende o pagamento da compensação (no regime do emprego público e conforme ficou demonstrado no texto, o único pressuposto de atribuição da indemnização é a caducidade do contrato operada na sequência do silêncio do empregador, pelo que se afigura, a este respeito, indiferente se o contrato se encontrava ou não sujeito ou não a renovação).

Nem se diga que, nesta hipótese, não é defraudada nenhuma expectativa do trabalhador (pois este sabia, desde o início, que o seu contrato não seria renovado),<sup>27</sup> pois, por um lado, durante a vigência do termo inicial as partes poderiam mudar de ideias e revogar a cláusula de não renovação e, sobretudo, porque tal facto não afasta as aludidas razão de ser da atribuição da compensação e modo de extinção do contrato (imputável a responsabilidade do empregador).

Aliás, note-se que, mesmo no contrato a termo certo comum, a mera ausência de vontade de não renovar, uma vez expirado o período de duração inicial, origina a caducidade do contrato, pelo que o argumento da ausência de legítimas expectativas de renovação nos contratos com cláusula de não renovação não é inteiramente pertinente. Repare-se no caso de um contrato a termo certo comum, que é sujeito à última renovação permitida por lei, hipótese na qual o trabalhador saberá que o seu contrato não irá caducar uma vez expirado o prazo da renovação e, ainda assim, não se duvida do seu direito à compensação legal.

Por outro lado, o confronto entre as expectativas de renovação entre o contrato a termo certo sujeito ou não sujeito a renovações poderá fazer algum sentido no regime laboral privado, uma vez que aí se consagra a renovação automática dos contratos a termo certo no silêncio das partes (art.º 149.º, n.º 2, do CT de 2009), pelo que se poderá aceitar haver a esperança fundada e uma maior probabilidade de o trabalhador ver o contrato renovado: ora e conforme já foi realçado, no emprego público os contratos a termo certo não se encontram submetidos a renovações automáticas (art.º 104.º, n.º 2, do RCTFP), bastando ao empregador público remeter-se ao silêncio para provocar a caducidade do contrato (facto que, naturalmente, diminui as expectativas de renovação do contrato por parte do trabalhador e aproxima, deste ponto de vista, os contratos sujeitos e não sujeitos a renovação), circunstância esta que, aliás, reduz significativamente a pertinência da utilização de cláusulas desta índole por parte do empregador público.

Resta avaliar, noutro plano, quais os efeitos da não observância, por parte do empregador, do prazo de 30 dias anteriores à data da verificação do termo para comunicar ao trabalhador a sua intenção de renovar o contrato, isto é, o que sucederá se o empregador efectuar tal notificação sem a antecedência legalmente imposta, por exemplo, apenas 15 dias antes da verificação do termo (ao invés, não infringe a disposição legal citada a comunicação com uma antecedência maior do que a estabelecida na lei).<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Contra, Furtado Martins, ob. cit., pág. 65, invocando este argumento para negar o direito à compensação nos contratos com cláusula de não renovação.

<sup>28</sup> Assim, Júlio Gomes, ob. cit., pág. 923, até porque, deste modo, se confere “*mais tempo ao trabalhador para organizar a sua vida em função da morte anunciada do contrato*”.

No domínio da legislação laboral, a ausência de comunicação da intenção de renovar implica a renovação do contrato por igual período ou, se ultrapassados os prazos legais, a sua conversão em contrato sem termo (não esquecer que, no regime do Código do Trabalho, a comunicação do empregador é necessária para fazer caducar o contrato).

No regime do emprego público, como vimos, a comunicação, pelo contrário, destina-se a evitar essa mesma caducidade, pelo que o não cumprimento dos pressupostos definidos para a eficácia da dita comunicação (o prazo em que esta deva ser efectuada) determina a não produção dos seus efeitos, ou seja, o contrato caduca e, se o trabalhador permanecer ao serviço após o termo inicial do contrato, tal implicará a nulidade deste (embora se trate de uma nulidade atípica, que vale apenas para o futuro, ou seja, não prejudica a produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenha estado em execução), associada à responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços em questão que tenham consentido nessa renovação que não obedeceu às condições legais (art.º 93.º, n.º 3, do RCTFP).

Claro está que, na prática, verificando o empregador a ultrapassagem do prazo para a comunicação da intenção de renovação do contrato e atendendo o normal interesse do trabalhador nessa renovação, aquele atraso poderá ser facilmente contornado antedatando a comunicação efectuada para lá do prazo de 30 dias.

Para além da observância do prazo legal, a comunicação da intenção de renovação deverá ser efectuada por escrito, assumindo esta exigência natureza substancial, pelo que a sua inobservância gera a nulidade da intenção de renovação (art.º 220.º do Código Civil) e, por isso, a caducidade do contrato.<sup>29</sup>

Cumpre, ainda, avaliar se será possível ao empregador revogar a declaração de renovação, não vislumbrando nós obstáculos intransponíveis, desde que o faça, por escrito até aos 30 dias anteriores à verificação do termo do contrato (pois, a partir dessa data, a lei determina que o contrato caduque) e sem prejuízo da indemnização dos danos (nomeadamente as legítimas expectativas na renovação do contrato e os actos desenvolvidos com base nessa expectativa, como a recusa de outra oferta de emprego) que tal mudança do empregador causou ao trabalhador.

Nos contratos, *ab initio*, não sujeitos a renovação, discute-se a necessidade deste aviso prévio, impondo-se, a nosso ver uma resposta negativa, uma vez que as partes assumem, desde a data da celebração do contrato, que este não se prolongará para além da sua duração inicial, pelo que o desiderato principal perseguido pelo aviso prévio

---

<sup>29</sup> Defendendo a natureza substancial da comunicação, vide, por todos, Susana Machado, O contrato a termo: a transposição da directiva 1990/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in) compatibilidades, Coimbra Editora, 2009, pág. 197.

(permitir que o trabalhador possa, antecipadamente, saber qual o futuro da sua situação funcional) se afigurariam tautológicos.<sup>30</sup>

Para terminar, resta avaliar a forma de cálculo da compensação devida aos trabalhadores, nos termos expostos, por caducidade dos respectivos contratos a termo, a qual corresponde a três ou dois dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, calculando-se a que corresponde a uma fracção de mês proporcionalmente (art.ºs 252.º, n.ºs 3 e 4, o RCTFP, aplicáveis ao contrato a termo incerto por remissão do n.º 4 do art.º 253.º).

Como ponto prévio, importa esclarecer que a determinação da remuneração diária se fará nos termos do art.º 215.º do RCTFP,<sup>31</sup> isto é, multiplicando a sua remuneração base mensal por 12 e dividindo o produto dessa multiplicação pelo valor decorrente da multiplicação do número de horas do período normal de trabalho semanal por 52 (por exemplo, admitindo que a remuneração base do trabalhador era de €1000 e que o seu período normal de trabalho semanal era de 35 – como constitui a regra, nos termos do art.º 126.º, n.º 1, do RCTFP -, a sua remuneração horária será de  $12000 : 1820 = 6,59\text{€}$ ): uma vez obtido, deste modo, valor da remuneração horária, cumprirá multiplicá-lo pelo período normal de trabalho diário (normalmente, 7 horas por dia – art.º 126.º, n.º 1, do RCTFP) para alcançar o *quantum* da remuneração diária ( $6,59 \times 7 = \text{€}46,13$ ).

Não pode deixar de surpreender que, ao arrepio do que constitui a regra no domínio laboral, não se premeie a antiguidade do trabalhador, de modo que quanto menor tiver sido a duração do contrato, mais favorável será a fórmula de cálculo da indemnização, estabelecendo-se como limiar para a aplicação de cada um dos critérios a duração contratual de 6 meses.

Embora se possa aceitar que aquele critério mais favorável seja destinado a contrapesar a menor duração – e, por arrastamento, maior precariedade – dos trabalhadores contratados por um período até 6 meses, não deixa de ser verdade que a solução acaba por prejudicar, de modo dificilmente perceptível, os trabalhadores contratados por períodos de 7 ou 8 meses, os quais, por comparação com outros contratados por 6 meses, receberão uma compensação inferior (estes últimos receberão o equivalente 18 dias de remuneração; aqueles, respectivamente, 14 ou 16).

Não surpreende, por isso, o surgimento (nomeadamente no direito laboral privado, onde a forma de cálculo é idêntica) de interpretações mais ou menos enviesadas do preceito legal em causa, uma das mais badaladas defendendo que, nos contratos que houvessem durado mais de 6 meses, até essa data a forma de cálculo da compensação

---

<sup>30</sup> Sustenta a mesma solução, embora com argumentos diversos, Susana Machado, ob. cit., pág. 201.

<sup>31</sup> Defende a mesma solução, para o direito privado, Furtado Martins, ob. cit., pág. 70.

seriam os 3 dias por cada mês de duração do contrato, enquanto que o tempo excedente seria compensado à razão de 2 dias por cada mês.<sup>32</sup>

Uma outra proposta passa por considerar que os 18 dias de retribuição (6 meses x 3 dias por cada mês) funcionarão como limite mínimo para todo e qualquer contrato cuja duração exceda 6 meses (ou seja, se o contrato de um trabalhador houvesse durado 8 meses, o valor da sua compensação não seriam 16 dias – 8 meses x 2 dias por cada mês -, mas antes os tais 18 dias).<sup>33</sup>

Por mais que possamos concordar com os motivos que subjazem a esta proposta, não podemos deixar de constatar que a mesma carece de apoio no plano do direito constituído.

## **5.1 A solução após a entrada em vigor da Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro**

Sucedem, porém, que a Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro veio conferir nova redacção ao art.º 252.º do RCTFP, afirmando, inequivocamente, que a atribuição da compensação por caducidade dos contratos a termo certo apenas não terá lugar quando os vínculos cessem por vontade dos trabalhadores (independentemente de o motivo que subjaza a tal caducidade decorra da vontade do empregador ou de qualquer imposição legal), indo, deste modo, no sentido por nós sustentado em face da redacção originária do preceito.

A nova redacção do n.º 4 do art.º 252.º do RCTFP altera também (em linha, aliás, com a alteração introduzida, nesse mesmo sentido, no Código do Trabalho – vide o art.º 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que conferiu nova redacção a diversos preceitos daquele Código, determinando a aplicação aos contratos a termo – cfr. art.ºs 344.º, n.º 2 e 345.º, n.º 4 - da compensação prevista no art.º 366.º do CT para o despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação) a forma de cálculo da compensação a atribuir ao trabalhador, diminuindo o seu valor de 30 para 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, calculando-se proporcionalmente o valor correspondente a uma fracção de ano (alínea d)), enquanto o

---

<sup>32</sup> Neste sentido, Júlio Gomes, ob. cit., pág. 925. Assim, se o contrato tiver durado 7 meses, o trabalhador terá direito a 20 dias (3 por cada um dos primeiros 6 meses de duração do contrato e mais 2 dias pelo mês que excedeu aqueles 6 meses).

<sup>33</sup> É o entendimento defendido por Leal Amado, ob. cit., págs. 110 e 111, assegurando que esta interpretação correctiva evita resultados absurdos (traduzidos numa compensação mais favorável para trabalhadores com contratos de duração inferior), não impedindo a aplicação integral do critério legal para os contratos de duração superior a 9 meses (os quais beneficiarão, então, de 2 dias de retribuição por cada mês de duração do contrato).

valor diário da retribuição se obtém dividindo por 30 a remuneração base mensal (alínea c)), continuando a valer estas regras, tanto para o contrato a termo certo, como para o termo incerto (quanto a este último, vide nova redacção do n.º 4 do art.º 253.º do RCTFP).

Para além disso, o valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, (€485 - art.º 1.º do Decreto-Lei 143/2010, de 31 de Dezembro, de 31 de Dezembro), ou seja, €9700 e, por outro lado, o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador (art.º 252.º, n.º 4, alíneas a) e b), do RCTFP).

Não se percebe, por fim, a razão da manutenção em vigor do actual n.º 4 do art.º 252.º do RCTFP (que, de acordo com a renumeração da Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro, passa a ser o n.º 5), uma vez que o cálculo proporcional da compensação correspondente a fracção de ano já consta da alínea d) do actual n.º 4 do art.º 252.º.

Três aspectos, contudo, continuam a separar, a este respeito, o regime do emprego público do seu congénere privado.

Desde logo quanto à fórmula de cálculo da compensação e embora exista uma grande similitude, subsiste uma divergência resultante da não transposição para o regime do emprego público da ressalva contida na parte final da alínea b) do n.º 2 do art.º 366.º do CT de 2009, nos termos do qual ou, quando seja aplicável o limite máximo de 20 vezes a remuneração base, o valor máximo da compensação não pode exceder 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (ou seja, €116.400).

Depois, por não se ter consagrado no domínio do emprego público um regime transitório, aquando da entrada em vigor da diminuição dos valores das compensações, destinado a tutelar as legítimas expectativas dos trabalhadores contratados antes da alteração do quadro legal (vide, no regime laboral privado, o art.º 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, o qual, apesar de cominar a aplicação da nova fórmula de cálculo aos contratos anteriormente celebrados e ainda vigentes, determina que a contagem se faça parcialmente de acordo com o critério anterior, valendo o novo critério apenas para o lapso temporal verificado a partir de uma determinada data, posterior à da entrada em vigor da nova forma de cálculo – cfr. os n.ºs 1 a 4 do citado art.º 6.º, em especial o n.º 2, ditado especificamente para os contratos a termo).

Em nosso entender, todavia, a ausência de tal ressalva não obsta, antes impõe, o mesmo resultado, por aplicação dos princípios gerais respeitantes à aplicação da lei no tempo, pois sendo certo que quando a lei disponha directamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem, se deverá entender que a lei abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor (art.º 12.º, n.º 2, 2.ª parte, do Código Civil – deste modo se

justificando a aplicação do regime constante da Proposta de Lei aos contratos que, embora celebrados em momento anterior, subsistissem na data da entrada em vigor da alteração legislativa), não é menos verdade que se deverá presumir ficarem ressalvados os efeitos já produzidos pelos factos que a lei se destina a regular, *in casu*, a forma de cálculo da compensação (art.º 12.º, n.º 1, 2.ª parte, do Código Civil): ou seja, a compensação apenas deverá ser calculada, para os contratos a termo em execução na data da entrada em vigor da Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro (1 de Janeiro de 2013), nos termos da nova fórmula para o período de tempo decorrido após a entrada em vigor da alteração legislativa agora proposta, contabilizando-se o período anterior de acordo com as regras até então vigentes.

Por outro lado, não pode deixar de causar estranheza a circunstância de, contrariamente ao regime privado, a diminuição do valor da compensação não ter sido, no seio do emprego público, alargada aos despedimentos por causas objectivas (ou, ao menos, ao despedimento por inadaptação, o único que encontra assento no RCTFP).

Com efeito, parece-nos desprovido de qualquer justificação plausível a diminuição do direitos dos trabalhadores contratados a termo, aquando do ocaso dos seus vínculos, no confronto com os titulares de contratos por tempo indeterminado, sobretudo atendendo a que a extinção daqueles por caducidade, por força do art.º 59.º da Lei do Orçamento do Estado para 2013, se irá seguramente incrementar.

Mas, conforme salientado, a principal inovação diz respeito à compensação por cessação do contrato a termo certo, decorrendo da nova redacção do n.º 3 do art.º 252.º, sem margem para dúvidas, que tal indemnização é atribuível sempre que a cessação do contrato decorra de facto não imputável ao trabalhador, seja ele a vontade do empregador o não renovar ou a impossibilidade legal de o fazer, nomeadamente por ultrapassagem dos prazos máximos fixados na lei.

É, assim, de aplaudir esta alteração, fazendo inequivocamente coincidir a letra da lei com o seu espírito, de modo a excluir a compensação unicamente quando o trabalhador não pretenda a sua renovação, eliminando grande parte das dúvidas relativamente ao alcance daquela compensação.

Ou seja, passa a reconhecer esta Lei, expressamente aquela que, mesmo em face da redacção originária do preceito, se afigurava a mais pertinente, conforme se procurou explanar ao longo do presente estudo.

Mais, admitimos mesmo que a Lei n.º 66/2012, poderá, a este propósito, assumir a configuração de uma lei interpretativa da redacção originária dos n.ºs 1 e 3 do art.º 252.º do RCTFP, o que, nos termos do n.º 1 do art.º 13.º do Código Civil, faz com que a lei interpretativa integra-se na lei interpretada, com efeitos retroactivos, ficando salvos apenas os efeitos já produzidos pelo cumprimento da obrigação, por sentença passada

em julgado, por transacção, ainda que não homologada, ou por actos de análoga natureza.

Nesta conformidade, esta interpretação, que agora se afigura inequívoca, (segundo a qual apenas quando o contrato se extinga por facto imputável ao trabalhador não haverá lugar ao pagamento da compensação), deverá valer mesmo, de forma vinculativa, para contratos cessados antes da entrada em vigor da alteração agora introduzida, excepto se entretanto tiver transitado em julgado uma decisão judicial em contrário.

Diga-se, aliás, que o Provedor de Justiça, através da sua recomendação n.º 12/B/2012, de 17 de Outubro de 2012,<sup>34</sup> havia solicitado à Assembleia da República, no seguimento de diversas decisões de grande número de órgãos e serviços da Administração Pública negando que a caducidade dos contratos a termo conferisse direito a compensação, *“A promoção de uma revisão do artigo 252º, n.º 3 do RCTFP, no sentido de tornar claro que o direito à compensação se verifica sempre que a caducidade do contrato a termo não decorra da vontade do trabalhador”*

---

<sup>34</sup> Disponível em <http://www.provedor-jus.pt/site/public/?idc=67&idi=15064>.