

No que respeita aos valores a garantir em sede de atribuição de **compensação por caducidade** (arts. 344º e 345º do CT), haverá antes de mais de tomar em linha de conta que neste momento, e desde a entrada em vigor da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que ocorreu no passado dia 01.11.2011, temos dois regimes jurídicos aplicáveis, a saber:

- Um, já anteriormente vigente, aplicável a todos os contratos de trabalho a termo com data de início anterior a 01.11.2011 (i);
- E outro, aplicável aos novos contratos de trabalho a termo, com vigência a partir do dia 01.11.2011 (ii).

Aos primeiros (i), continua a ser aplicável o mesmo regime que até aqui vinha vigorando, qual seja o da compensação ser variável em função da duração efetiva do contrato, correspondendo *a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.*

Assim, e desde logo, no cômputo do custo do trabalho temporário, sempre haveria de se ter em conta a duração previsível do contrato para se pudesse aferir do respetivo custo para a Empresa de Trabalho Temporário. Como amiúde sucede não ser possível prever com exatidão a efetiva duração de um CUTT, e, por consequência dos CTT a ele agregados, sempre entendemos ser mais prudente continuar a estimar «por cima» o custo do trabalho temporário, tomando pois em linha de consideração os 3 dias de compensação de caducidade para o efeito. Tudo para que, porque nada nos garantia que determinado contrato viesse a durar efetivamente um período superior a 6 meses ainda que fosse essa a legítima expectativa das partes, não colocar a ETT na desagradável situação de ter de suportar um custo efetivo que não fora estimado.

Dito isto, a «novidade» é o novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho (novos contratos), e, entre elas, o contrato de trabalho a termo (ii).

Efetivamente, o diploma acima referenciado¹⁰ procede à segunda alteração ao Código do Trabalho estabelecendo, quanto aos novos contratos,¹¹ um novo sistema de compensação da caducidade do contrato de trabalho a termo.

Assim, e de acordo com as novas regras, para estes contratos o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

De notar que o apuramento do valor diário é sempre resultado da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades, e em caso de fração de ano o montante da compensação é calculado proporcionalmente.¹² *485 € / 30*

No que à compensação de caducidade diz respeito — excluindo aqui o regime dos novos contratos, em que o legislador vem expressamente referir que o cálculo do valor diário se faz mediante a divisão por 30 da retribuição mensal, consagrando agora entendimento distinto daquele que anteriormente o PEETT, e, depois, a ACT, na pessoa do Sr. Inspetor-geral¹³, em resposta a uma solicitação direta da APESPE, haviam sustentado no sentido de entenderem “[...] que a fórmula para o cálculo das importâncias retributivas previstas no Código do Trabalho, [...] é de aplicar em todas as circunstâncias em que torne necessário encontrar o valor da retribuição horária, diária ou quando o valor da retribuição é referenciado a dias úteis [...] — e portanto, para os contratos em vigor antes de 01.11.2011, as regras são as que até aqui vinham sendo seguidas, mormente, no que ao entendimento das referidas instituições diz respeito.

Destarte, para efeitos de estimativa de custos do Trabalho Temporário, no cálculo da compensação de caducidade dos contratos em vigor antes de 01.11.2011 (i), dever-se-ia utilizar o coeficiente de **13,85** (remuneração anual (1200) a dividir por 2080 (52 x 40)

¹⁰ Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procede a segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

¹¹ Consideram-se novos contratos os que sejam celebrados após a entrada em vigor do diploma, que ocorreu em 01.11.2011 (primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação)

¹² Cfr. alínea c) do n.º 2 do novo art. 366º-A do Código do Trabalho, aplicável *ex vi* n.º 3 do art. 344º e n.º 4 do art. 345º do mesmo diploma, respetivamente para contratos de trabalho a termo certo e incerto

¹³ Carta datada de 09.04.2010 do Sr. Inspetor-geral do Trabalho, Dr. Paulo Morgado de Carvalho

= 0,57 /hora x 8 = 4,61/dia x 3).¹⁴ Ou, quando se optasse, ao invés do sugerido, pelo cômputo de apenas 2 dias, então o coeficiente a adotar seria o de **9,23** (remuneração anual (1200) a dividir por 2080 (52 x 40) = 0,57 /hora x 8 = 4,61/dia x 2).¹⁵

Sucedem porém que esta questão em termos de valor a considerar na estrutura de custos, não se coloca já, pois que os custos a considerar doravante terão sempre de ter em linha de conta os novos contratos. Razão pela apenas estes são agora considerados no quadro final do presente documento.

Assim, a questão que aqui desde logo se colocou foi a de saber, para efeitos de estrutura de custos de trabalho temporário, como apurar o coeficiente mensal correspondente ao valor de 20 dias de retribuição e diuturnidades ano.

Inicialmente, este apuramento seguiu o mesmo critério que até aqui se vinha adotando: apurou-se primeiro o valor mês equivalente àquele valor ano: 1,66 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de contrato.¹⁶ $20 \div 12 = 1,66$

Partindo deste valor mensal, partia-se então para o apuramento do coeficiente, adotando a mesma fórmula que até aqui era adotada: $[(100,00 : 30) \times 1,66]$, o que dava um coeficiente **5,53**.

Alguns associados vieram porém suscitar algumas dúvidas, aduzindo diversa fórmula de cálculo. Assim, foi então sustentado que o apuramento daquele coeficiente mensal deveria ser efetuado de acordo com o seguinte raciocínio: primeiro a aferição daquilo a que os 20 dias de retribuição e diuturnidades equivalem em termos de coeficiente

¹⁴ Caso se optasse por perfilar entendimento de acordo com o qual o cálculo da retribuição de cada dia, para efeitos da determinação da compensação por caducidade do contrato, deveria ser feito dividindo a retribuição base e diuturnidades por 30, e não calculando o valor da retribuição horária, baseado numa interpretação literal do normativo em causa, acrescido do elemento histórico, utilizando-se então o coeficiente de **10,00** $[(100,00 : 30) \times 3]$, relativo a 3 dias de compensação

¹⁵ À semelhança do referido na nota anterior, então ter-se-ia utilizado o coeficiente de **6,66** $[(100,00 : 30) \times 2]$

¹⁶ Cálculo formulado de acordo com o seguinte raciocínio: se para um ano completo de antiguidade (12 meses) corresponde uma compensação equivalente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, então para um mês de prestação de trabalho haveria lugar ao pagamento de 1,66 dias de retribuição (20 dias ano a dividir por 12 meses = 1,66 dias por cada mês de trabalho).

(anual) — $[(100 / 30) \times 20] = 66,66$ (coeficiente ano) — e, depois, partir do coeficiente anual para o apuramento do coeficiente mensal — $(66,66 / 12) = 5,55$ (coeficiente mês).



Desta forma, o coeficiente a ter em linha de conta na estrutura de custos do trabalho temporário seria o coeficiente **5,55**.

Sem embargo de se nos afigurar que ambos os raciocínios estão corretos, na medida em que estabelecem uma proporcionalidade ao valor legalmente estipulado, qual seja o de 20 dias de compensação por caducidade por ano, sempre se reconhece este segundo raciocínio sempre haverá de ter-se por mais indicado, na medida em que confere uma mais rigorosa correspondência entre o valor ano e o valor mês, indo assim mais adequadamente ao encontro da vontade do legislador, qual seja que o trabalhador receba 20 dias por ano de retribuição e diuturnidades por cada ano completo, ou fração.

De facto, como muito bem constatou o PEETT, numa simples operação de multiplicar o coeficiente de 1,66 mês por 12, teremos um resultado de 19,92 dias e não 20. Do mesmo modo que multiplicar o coeficiente 5,53 do vencimento mensal por 12 meses daria 66,36 do vencimento anual, aquém dos 66,66 a que equivalem os 20/30 avos indicados na lei.

Destarte, parece-nos ser mais correto tomar em consideração o coeficiente de **5,55** o qual, atento tudo o referido supra, deverá ser tido como aquele mais conforme com a lei e com a vontade do legislador. Além de que, porque mais favorável ao trabalhador, sempre militará em seu abono a maior adequação ao princípio do *favor laboratoris*, ainda que tanto a doutrina como a jurisprudência venham entendendo que tal princípio constitui uma mera técnica de resolução de conflitos entre lei e convenção coletiva, não tendo qualquer aplicação quando está em causa uma questão de interpretação da declaração negocial ou de interpretação da lei.