

ACTAS

DA

CÂMARA CORPORATIVA

N.º 143

IX LEGISLATURA — 1969

9 DE JULHO

PARECER N.º 28/IX

Revisão do Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966 (Regime jurídico do contrato individual de trabalho)

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
ARQUIVO HISTÓRICO PARLAMENTAR

A Câmara Corporativa, consultada, nos termos do artigo 105.º da Constituição, acerca do projecto de decreto-lei n.º 8/IX, elaborado pelo Governo sobre a revisão do Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966 (regime jurídico do contrato individual de trabalho), emite, pela sua secção Permanente, à qual foram agregados os Dignos Procuradores Alberto Sena da Silva, Álvaro Vieira Botão, João Manoel Nogueira Jordão Cortez Pinto, José António Ferreira Barbosa, José Augusto Vaz Pinto, José Rodrigo de Carvalho, Manuel Duarte Gomes da Silva e Mário Dias Pereira de Lemos, sob a presidência de S. Ex.ª o Presidente da Câmara, o seguinte parecer:

I

Apreciação na generalidade

1. Pela terceira vez estuda a Câmara Corporativa os problemas relativos à legislação reguladora do contrato de trabalho.

Foi a primeira no parecer publicado no *Diário das Sessões* n.º 107, de 21 de Janeiro de 1937, emitido acerca da proposta de lei sobre o regime jurídico do contrato de prestação de serviços, publicada no *Diário das Sessões* n.º 95, de 17 de Dezembro de 1936.

A segunda vez consta do parecer n.º 45/VII, sobre o regime do contrato de trabalho, de 14 de Novembro de

1961 (in *Câmara Corporativa, Pareceres*, VII Legislatura, 1961, vol. II, p. 517), o qual apreciou o projecto da proposta de lei sobre o regime do contrato de trabalho, publicado nas *Actas da Câmara Corporativa* n.º 109, de 6 de Outubro de 1960.

Finalmente, a terceira vez é a que se exprime no presente parecer.

São, porém, diferentes as posições da Câmara em todas as vezes que se pronunciou sobre a matéria.

Da discussão, na Assembleia Nacional, da proposta de lei de 1936 e do parecer da Câmara de 1937 resultou a Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937. O parecer de 1961 não teve consequências directas sobre o regime do contrato de trabalho; o Governo não apresentou à Assembleia Nacional o seu projecto da proposta de lei de 1960, sobre o qual aquele parecer incidira. Em vez disso, publicou anos depois o Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966. E, ao fazer a revisão deste diploma por imperativo do disposto no seu artigo 132.º, consulta agora a Câmara Corporativa, fazendo anteceder o projecto de articulado de longo relatório tocante à panorâmica geral do diploma e explicativo do sentido das principais modificações propostas.

2. Não pode deixar de se notar, numa breve reflexão exterior, quase material, a dimensão relativa que a legislação sobre o contrato de trabalho assumiu nos últimos

trinta anos. Dos cinco artigos do Código Civil de 1867 (livro II, título II, capítulo IV, secção II, «Do serviço salariado», artigos 1391.º a 1395.º) aos vinte e oito artigos da Lei n.º 1952, promulgada em 1937, a diferença é, em substância, muito grande. E deste diploma ao decreto-lei em vigor, publicado em 1966, que contém cento e trinta e três artigos, o progresso no desenvolvimento do tema e suas implicações foi verdadeiramente enorme. Isto deixa ver, por um lado, a importância crescente dos problemas do trabalho no mundo moderno e, pelo outro, mostra como a armadura legal do Estado tem sido progressivamente aperfeiçoada, de modo a acompanhar a marcha inelutável do tempo no campo das relações jurídicas tocantes a esta matéria.

3. A posição da Câmara ao elaborar o presente parecer é singular.

O artigo 132.º do Decreto-Lei n.º 47 032, em vigor, dispõe:

Este diploma será obrigatoriamente revisto até 31 de Dezembro de 1968 [...].

Expressando no presente projecto de decreto-lei a revisão que entende dever fazer-se, o Governo considera-se desobrigado do imperativo legal. Mas, ao consultar a Câmara Corporativa, colocou esta perante o problema de decidir qual o âmbito da sua intervenção a fazer nesta matéria.

É da praxe regimental que nos seus pareceres a Câmara Corporativa pode propor alterações de forma e de fundo na redacção dos documentos que lhe são submetidos e, inclusivamente, sugerir a substituição deles por textos inteiramente novos. Numerosas vezes assim tem procedido, e serve de exemplo o já citado parecer de 15 de Novembro de 1961.

Entende a Câmara que, no caso presente, a sua acção deve, em princípio, acompanhar o pensamento do próprio projecto em apreciação. Trata-se nele de fazer numerosas modificações nos textos vigentes, mas todas sem alterar as estruturas do diploma em vigor. Desenvolver soluções, afinar conceitos, modificar expressões, aperfeiçoar, enfim, um corpo de leis que se julga digno de ser melhorado, mas não se considera merecedor de remodelação em profundidade ou substância.

A Câmara, notando não existir nenhuma colisão de fundo entre o seu parecer de 1961 e o projecto em apreciação, aceita, em primeiro lugar, esta perspectiva; contudo, não se confina a este condicionamento e, por isso, em segundo lugar, proporá alterações aos preceitos que não tenham sido objecto de revisão, quando isso lhe pareça conveniente.

Se tomasse atitude diversa, teria porventura de propor óptica diferente sobre a problemática das relações jurídicas do trabalho. Mas não encontra motivos para tal. Nem sequer divisa no conturbado tempo em que vivemos fundamentos válidos para tentar desviar em qualquer direcção o sentido da evolução que, no campo das relações jurídicas do trabalho, desde há longo tempo se vem processando e o projecto de decreto-lei exprime.

4. O espírito orientador da revisão em causa é o mesmo que inspira o diploma em vigor; e nele é fácil notar o acento tónico posto sobre os direitos do trabalhador, defendidos por apertada rede de garantias. Já tem sido dito que o sistema vigente proclama os direitos e acautela-os, mas não segue espírito idêntico acerca das obrigações. Neste particular, há um dever dos trabalhadores que é totalmente esquecido — o de concorrer para melhorar

a produtividade da empresa — e há outro cujo cumprimento não parece ser eficazmente defendido e estimulado — o da assiduidade no trabalho.

O trabalho é um dos elementos essenciais da vida económica, mas não o único. Se, por hipertrofia do sistema que o rege, os outros elementos, como o capital e a técnica, são atingidos nas suas mútuas relações, todo o conjunto da vida económica sofrerá e a própria harmonia social será abalada.

Tal a óptica com que a Câmara Corporativa viu os problemas suscitados pela revisão em estudo e o espírito que orientou grande parte das suas propostas de alteração ao Decreto-Lei n.º 47 032.

5. Nos termos expostos, a Câmara Corporativa dá o seu acordo na generalidade ao projecto em apreciação e vai examinar a especialidade das suas disposições.

II

Exame na especialidade

A) Revisão proposta pelo Governo

6. A revisão do Decreto-Lei n.º 47 032, tal como o Governo a propôs, implica algumas alterações de estrutura do diploma.

Assim, o capítulo VII «Do trabalho de mulheres e de menores» subdivide-se em duas secções: a secção I «Do trabalho de mulheres» e a secção II «Do trabalho de menores». Pelo projecto em estudo, o capítulo VII, sem secções, passa a tratar somente «Do trabalho de mulheres» e a sua antiga secção II constitui o capítulo VIII «Do trabalho de menores». Além disso, é introduzido no diploma novo capítulo, o IX, que se intitula «Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida».

As necessidades de mais ampla regulamentação levaram também à inserção de quatro novos artigos: 68.º, 81.º, 95.º e 125.º.

A Câmara nada tem a opor a estas alterações predominantemente formais, que a orientação do trabalho de revisão aconselhou.

7. As alterações propostas ao articulado do Decreto-Lei n.º 47 032 são de diversa natureza.

Modificam-se as epígrafes de quatro artigos: 7.º, 73.º, 78.º e 80.º. O pensamento que as ditou a todas é o de melhor adaptação delas à matéria dos preceitos que intitulam ou mais rigorosa expressão desse mesmo pensamento.

Nada a opor, com a restrição de que a Câmara acha preferível que na epígrafe do artigo 73.º se escreva «respeitante», em vez de «ligado», e na do artigo 80.º se escreva «outras», em vez de «diferentes».

8. Em numerosos artigos do projecto as alterações propostas consistem apenas em rectificar as remissões feitas a outros preceitos do diploma, considerando-o já depois de feita a revisão. Isto é consequência do aumento do número de artigos.

É matéria sem relevo.

9. Há também modificações propostas em bom número de preceitos, que consistem em substituições de uma ou outra palavra, na eliminação ou aditamento de uma ou algumas, ou até na supressão de números e na fusão ou desdobramento de artigos. Em todos estes casos a ideia que presidiu às alterações foi a de exprimir com melhor rigor o pensamento, ou a de empregar termos mais adequados à situação prevista nos preceitos, ou a de dis-

pensar disposições inúteis ou redundantes, ou ainda a de introduzir elementos de aperfeiçoamento das normas a aplicar.

Foi o que se deu com as alterações propostas aos artigos a que neste parecer se não faz referência especial. Como instrumento de aperfeiçoamento técnico da lei, a Câmara nota esta situação e louva o seu emprego.

10. O capítulo I do diploma em estudo, «Disposições gerais», abrange os seus primeiros dezassete artigos. Nele se projectam alterações de relevo a quatro artigos.

No artigo 2.º, relativo aos contratos equiparados aí indicados, que, por força do seu primeiro comando, ficam sujeitos aos princípios referidos no diploma, apenas se introduz, logo em seguida, uma explicitação, «embora com regulamentação em legislação especial». Isto tem o fim visível de estabelecer que os contratos equiparados ficam sujeitos aos «princípios» reguladores do contrato de trabalho em tudo o que não estiver especialmente regulado.

Trata-se de um esclarecimento para fazer cessar a dúvida de saber se esse regime próprio importava o afastamento das leis gerais do trabalho. E de aceitar.

11. A remodelação proposta para o artigo 7.º é mais profunda. Em face do artigo em vigor, com quatro números, aparece o artigo projectado com dois somente; a alteração resulta de se ter relegado para o artigo 39.º a parte da matéria relativa ao poder directivo e disciplinar da entidade patronal, como a referência ao artigo 39.º, regulador dessa matéria, feita no n.º 1, deixa ver.

O n.º 2 do projecto corresponde ao n.º 3 do preceito em vigor, resumindo o essencial do comando actual e ficando, por isso, mais conciso. Omite-se o princípio de que a adesão se presume sem possibilidade de prova em contrário. Reconhece-se portanto a regra geral do artigo 350.º do Código Civil, que permite serem ilididas as presunções legais.

Aceitas estas alterações, o novo preceito regulará apenas a declaração negocial por meio de contrato de adesão.

A Câmara aprova a alteração.

12. No artigo 10.º mantém-se todo o preceito em vigor, excepto no seu n.º 3, onde a especificação ali feita de determinada multa em que pode incorrer a entidade patronal se transforma em sanção genérica de «multa». Como a fixação das multas é objecto de preceito especial, quer no diploma em vigor (artigo 123.º), quer no que se projecta (artigo 126.º), a modificação a fazer é de melhor técnica e por isso de aprovar.

13. Pelo projecto em apreciação, o artigo 12.º passa a ter dois números, o primeiro correspondente ao preceito em vigor e o segundo aditado agora.

A inovação tem por fim disciplinar em novos moldes a atendibilidade dos usos nos contratos de trabalho. Não se vê desvantagem na inovação; ao contrário, ela tem o mérito de reconhecer no âmbito da regulamentação do contrato individual de trabalho os usos nos mesmos termos da lei geral (Código Civil, artigo 3.º). Mas cetero non retocar o preceito, fazendo referência à boa fé, elemento essencial à validade dos usos.

14. No capítulo II do diploma em vigor, «Direitos, deveres e garantias das partes», são numerosas as alterações projectadas. O artigo 18.º vigente tem três números e pelo projecto é-lhe aditado mais um. Toda a disposição é doutrinária; ela estabelece o princípio da mútua colaboração entre as partes contratantes e indica

os estímulos que o Estado dará à concretização deste princípio.

No n.º 4, que se projecta aditar, prevê-se que os órgãos de colaboração e os sistemas de participação indicados no n.º 3 sejam estabelecidos em convenções colectivas de trabalho e que o Estado fixe, mediante providências legislativas adequadas, a obrigatoriedade da constituição daqueles órgãos.

É o complemento lógico do esquema de base. Nada a opor.

15. O artigo 21.º, tocante às «Garantias do trabalhador», menciona, em longo enunciado, as proibições que nesta matéria inibem a entidade patronal. Entre elas está a expressa na alínea c) do n.º 1, segundo a qual é vedado diminuir a retribuição, salvo em casos taxativamente expressos. O projecto altera a redacção desta alínea, para lhe acrescentar a frase «ou quando, precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, haja acordo do trabalhador».

O sentido desta alteração é o de prever a diminuição de capacidade de ganhos do trabalhador, que pode colocá-lo na alternativa de ter de escolher entre a cessação do trabalho ou a diminuição da retribuição. Seja como for, este preceito não poderá dar lugar a abuso, exigindo, como exige, duas garantias: a autorização do organismo coordenador do trabalho privado nacional e o acordo do próprio interessado.

É uma salvaguarda que merece aceitação.

16. No artigo 23.º, referente à «Mudança de categoria» do trabalhador, admite-se a sua colocação em categoria inferior somente em certas condições, uma delas a de que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa. O projecto em apreciação intercala aqui a expressão «ou por estrita necessidade do trabalhador». Trata-se de uma condição recíproca da que se exige à empresa, mas baseada nas conveniências do trabalhador. E de aceitar.

17. Pelo projectado artigo 27.º, relativo a «Sanções disciplinares», pretende-se esclarecer que as sanções previstas no mesmo artigo em vigor, n.º 1, não prejudicam outras «fixadas em convenções colectivas e sem prejuízo dos limites e garantias gerais dos trabalhadores».

É curial que, além das sanções propriamente legais, haja outras diferentes previstas nas convenções colectivas, como diz o n.º 1 do preceito em vigor.

A alteração projectada tem, além do mais, a vantagem de revelar que os direitos e as garantias gerais dos trabalhadores são um limite que não pode ser ultrapassado.

Mas do confronto deste preceito com os do artigo 30.º, n.º 2, e do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 31 280, de 22 de Maio de 1941, têm surgido dúvidas sobre o destino legal da retribuição perdida em consequência da aplicação da sanção prevista na alínea d), tendo-se entendido, às vezes, que ela reverte para o Fundo Nacional do Abono de Família.

Ora, a entidade patronal terá, normalmente, de substituir o trabalhador suspenso, e não será justo obrigá-la a pagar duas retribuições — uma relativa a este, em proveito do Fundo Nacional do Abono de Família, e outra ao trabalhador substituído. Por outro lado, o artigo 5.º do citado diploma faz referência a descontos, e nesta expressão não cabe a retribuição propriamente dita.

Esta situação deve ser esclarecida na lei, e com esse fim a Câmara propõe o aditamento de um novo número ao artigo 27.º e a consequente supressão do n.º 2 do artigo 30.º

18. O artigo 28.º fixa os limites às sanções referidas no artigo anterior, segundo o qual à suspensão do trabalho com perda de retribuição [alínea d)] se segue o despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação [alínea e)].

Ora, segundo o n.º 2 do artigo 28.º em vigor, a suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, seis dias, e, em cada ano civil, o total de trinta dias. Deste modo, à suspensão por seis dias segue-se imediatamente o despedimento. Há, pois, um salto demasiado brusco entre as duas sanções. Para diminuir a distância, projecta-se no n.º 2 do preceito levar a suspensão por cada infracção a trinta dias e, em cada ano civil, ao total de noventa.

Esta alteração parece à Câmara excessiva. Não é fácil admitir a subsistência de um contrato de trabalho em que a suspensão como castigo de uma falta se prolongue por trinta dias e em que haja a possibilidade legal de se repetirem estas situações para atingir noventa dias, o equivalente a um trimestre. Contrato de trabalho que sofra estas vicissitudes dificilmente poderá manter-se.

Admitindo dúvidas sobre a perfeição do sistema em vigor, a Câmara entende que a redacção da projectada alteração deve ser atenuada, de modo a admitir-se a suspensão por cada falta até ao máximo de doze dias, o equivalente a duas semanas de trabalho. Quanto ao máximo anual, parece-lhe ser bastante o que está em vigor, trinta dias. De resto, não se pode esquecer que a disposição do artigo 29.º permite elevar ao dobro os limites fixados em certas circunstâncias. Assim, a alteração projectada iria tornar este preceito praticamente inoperante, pela demasiada amplitude que as sanções poderiam ter.

19. O artigo 31.º regula o exercício da acção disciplinar.

O projecto contém duas alterações, uma à redacção do n.º 3 e outra o aditamento de mais um número.

Naquela, trata-se de dispor que a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e só o pode ser no prazo de três meses depois da decisão. Trata-se da aplicação do princípio geral de que ninguém pode ser condenado sem ser ouvido.

O novo n.º 4 regula o direito da reclamação do trabalhador contra a sanção que lhe tiver sido aplicada, mas a sua redacção suscita problemas. A expressão «por via hierárquica» não indica claramente quais as entidades que, dentro da empresa, poderão decidir da reclamação.

Por outro lado, entende a Câmara que para as duas primeiras sanções previstas — «repreensão» e «repreensão registada» [artigo 27.º, n.º 1, alíneas a) e b)] — a diminuta importância delas não justifica a reclamação.

Nestas condições, a Câmara aplaude o sentido das alterações projectadas, mas entende que a redacção do n.º 3 e do novo n.º 4 deve ser remodelada. Parece também à Câmara que se deve manter o prazo para aplicação da sanção, nos termos da lei vigente.

20. O artigo 38.º da lei em vigor regula a prescrição e o regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho. No seu n.º 1 estabelece uma prescrição geral, de um ano, ainda que contado apenas a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato. No n.º 2 estabeleceu-se, contudo, uma restrição à prova de créditos resultantes da falta de férias, aplicação de sanções abusivas ou realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de três anos. Para estes créditos, ainda que não prescritos nos termos do n.º 1, exige-se prova por documento idóneo. A alteração projectada ao n.º 2 limita-se a alargar este prazo para cinco anos e diz, portanto, respeito aos direitos constituídos entre os três e os cinco anos anteriores ao pedido do respectivo pagamento. Quanto aos outros di-

reitos, admite-se qualquer espécie de prova, atendendo a que não são muitas vezes documentados.

A Câmara nada tem a opor.

21. O capítulo III do diploma intitula-se «Da prestação do trabalho» e contém duas secções, a I «Do modo de prestação do trabalho» e a II «Da duração do trabalho». Logo naquela se projecta importante remodelação.

O preceito em vigor, artigo 39.º, que é simples, passará a desdobrar-se em cinco números, dos quais o n.º 1 corresponde à disposição actual e os n.ºs 3, 4 e 5 aos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 7.º vigente. (Cf. supra, n.º 11). A novidade está, pois, no n.º 2. Regula-se nele a faculdade de as entidades patronais poderem elaborar regulamentos internos de trabalho em certas circunstâncias. Em consequência dos inconvenientes da incerteza demorada acerca da aprovação, deve, porém, fixar-se um prazo, para além do qual, no caso de não ter sido recusada, a aprovação se considerará tácitamente concedida.

22. O artigo 41.º em vigor refere-se à prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e é um preceito simples. Projecta-se agora desdobrá-lo em dois números; destes, o primeiro corresponde às disposições vigentes, com alterações de simples forma, que melhoram o texto. É disposição paralela à que se acha em vigor em matéria de acidentes de trabalho (Lei n.º 1942, de 27 de Julho de 1936, artigo 45.º).

No n.º 2 impõe-se aos trabalhadores o dever de colaboração com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho. Sendo os trabalhadores os principais interessados, justo é que sejam chamados a colaborar no esforço obrigatório das entidades patronais.

O espírito da nova medida é de aplaudir, mas o texto lucrará com dois pequenos retoques.

23. Regula a isenção de horário de trabalho o artigo 50.º da lei em vigor, composto de três números. Projecta-se alterá-lo. No n.º 1, por simples mudança de termos, tornando-o mais rigoroso e nítido. No n.º 2, fazendo desaparecer a exigência do montante «certo» para a remuneração especial, o que não causa prejuízo, por se manter a existência de um limite mínimo. Finalmente, no n.º 3, cuja redacção é remodelada, mantém-se a possibilidade de renúncia à retribuição referente a trabalho extraordinário por parte dos que exerçam funções de direcção na empresa, ou aufriram vencimentos superiores aos que sejam fixados em despacho de regulamentação de trabalho. Mas, enquanto a lei actual exige a renúncia por escrito, o projecto de alteração dispensa essa formalidade.

A Câmara nada tem a opor às alterações projectadas para os n.ºs 1 e 2, com ressalva de pequenos retoques.

Quanto ao n.º 3, entende que a supressão da exigência de escrito para prova da renúncia permite ajustar melhor a lei às situações da vida real, além de a harmonizar com as regras gerais do Código Civil, que não há razão para afastar.

24. O capítulo IV do diploma em vigor regula a suspensão da prestação do trabalho e tem quatro secções. Na secção I «Descanso semanal e feriados» projectam-se alterações a dois artigos.

No artigo 51.º, que é relativo ao descanso semanal e tem três números, projecta-se intercalar mais um. Este número toma do n.º 2 a parte final, para substituir a obrigação da entidade patronal de fazer coincidir o dia do descanso semanal com o domingo pelo menos de dois em dois meses pelo dever de o fazer periodicamente.

A alteração podia dar lugar a abusos, se os horários de trabalho não fossem sujeitos a aprovação (Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934, artigo 20.º, com a alteração dada pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960). Mas, sendo-o, ela dá mais maleabilidade às obrigações das entidades patronais, sem se entender prejuízo para os trabalhadores e respeitando, quanto possível, o princípio de que só excepcionalmente se pode trabalhar ao domingo.

E de aceitar.

25. No artigo 54.º projectam-se duas modificações. A primeira, no n.º 3, à parte a simples substituição de uma palavra, consiste em tornar aplicável mesmo às empresas geralmente dispensadas de suspender o trabalho nos feriados obrigatórios o disposto no n.º 2, segundo o qual o serviço feito nestes dias será pago pelo dobro da retribuição normal.

A primeira vista não parece justa a alteração. Se a empresa funciona em regime de laboração contínua ou segundo esquema autorizado que a dispensa de respeitar os feriados obrigatórios, o trabalhador abrangido por estes sistemas está, em dia de feriado obrigatório, no seu serviço normal. Não haveria, por isso, fundamento para poder lucrar de um pagamento em dobro. Contudo, há a considerar que os outros trabalhadores, com horário normal, recebem a remuneração na íntegra, trabalhando menos um dia — o dia feriado. Portanto, a alteração em análise tem em vista restabelecer a igualdade de situações entre os trabalhadores de serviço contínuo e os de serviço normal.

A segunda alteração projectada consta de um novo número, o 4, que prevê a possibilidade de as convenções colectivas estabelecerem os termos e condições em que a retribuição do trabalhador passe a abranger o dia do descanso semanal.

Trata-se de medida de alcance social, cujas repercussões, contudo, é necessário ponderar e só se projectarão para futuro.

Em resumo, a Câmara aprova a alteração do n.º 3 e nada tem a opor ao aditamento do n.º 4.

26. São oito os artigos da secção II, relativa a férias, em que se projectam modificações. No primeiro, o artigo 55.º, referente a princípios gerais, reformulam-se totalmente, em termos precisos, os princípios basilares reguladores do direito a férias. E por via deles se esclarece a redacção do preceito em vigor, pondo fim a legítimas dúvidas de interpretação e a situações delas derivadas, que não é excessivo classificar de injustas.

Em síntese, o direito a férias passa a considerar-se com sequência do serviço já prestado (n.º 1) e vence-se em 1 de Janeiro do ano subsequente (n.º 2). Contudo, o trabalhador só poderá gozar as primeiras férias se, no ano civil da sua admissão ao serviço, tiver trabalhado, pelo menos, noventa dias (n.º 3). Também se regula o direito do trabalhador a férias quando cessa o contrato de trabalho em termos mais adequados do que os vigentes, mandando tomar em conta igualmente as férias vencidas no ano da cessação (n.º 4). Finalmente, destaca-se para número autónomo, o 5, o princípio de que o período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato se conta sempre para efeitos de antiguidade.

A Câmara entende que as novas redacções projectadas para os n.ºs 3 e 4 suscitam problemas: a do primeiro, permitindo a um trabalhador gozar férias pela primeira vez, mesmo que no ano em que as goze não chegue a prestar à empresa qualquer serviço, o que é um estímulo à instabilidade, e a do segundo, por mandar pagar ao traba-

lhador retribuição por férias correspondentes a um período de trabalho já realizado, sem considerar o caso de a cessação do contrato ter sido devida à mais grave das sanções disciplinares, o despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

Por estes motivos, devem os mesmos ser remodelados.

27. A duração das férias, regulada no artigo 57.º da lei em vigor, é também revista em termos mais incisivos no correspondente artigo do projecto. As modificações estão principalmente no n.º 1 e na intercalação de um n.º 2 de texto novo.

Enquanto o preceito actual estabelece quatro períodos mínimos de férias, de seis, doze, dezasseis ou dezoito dias úteis, conforme o trabalhador esteja ao serviço há mais de um, três, dez ou quinze anos, a disposição projectada reduz estes períodos a três, conforme o serviço do trabalhador dure há menos de dois anos, de dois a dez ou há mais de dez, reportando os mesmos períodos ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

Esta norma completa a regra do artigo 55.º, n.º 1, e, fundamentalmente, a nova escala difere da actual na eliminação do grau intermédio de dezasseis dias de férias ao fim de dez anos de serviço. A Câmara aprova a redução do número de escalões, mas entende que o primeiro, o de seis dias, deve abranger o serviço prestado até três anos, e não até dois. Por isso, deve o preceito sofrer a alteração correspondente.

28. A escolha da época de férias é objecto do artigo 60.º, com cinco números. Na remodelação projectada, ajusta-se melhor a redacção do preceito actual e amplia-se de seis a quinze dias o prazo da antecedência para a entidade patronal comunicar aos trabalhadores a época do gozo das férias que tiver fixado.

Atendendo à conveniência de tão cedo quanto possível se prepararem as alterações da vida quotidiana a que as férias dão lugar, é razoável o alargamento.

29. O artigo 61.º regula a alteração da época das férias, permitindo-a por motivos de interesse da empresa, com obrigação de indemnização.

Pelo projecto em estudo, o n.º 1 corresponde àquele preceito, com redacção mais adequada. E são-lhe aditados dois números. Nestes, limita-se o tempo da interrupção das férias a metade do tempo de duração destas (n.º 2) e fixa-se como mínimo da indemnização a dar ao trabalhador a metade da retribuição correspondente ao período total das férias (n.º 3).

Nada a objectar quanto ao n.º 2. Mas, quanto ao n.º 3, tem de notar-se que a indemnização é, nos próprios termos da lei, compensatória dos prejuízos sofridos pelo trabalhador na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada (n.º 1). Ainda que se prevejam dificuldades sobre a prova, impor a esta indemnização um limite mínimo é desvirtuá-la e transformá-la eventualmente em donativo sem fundamento.

A Câmara propõe, por isso, a supressão do n.º 3.

30. O artigo 62.º, regulador da retribuição durante as férias, é simples e o projecto em estudo propõe-se dobrá-lo em dois números. Destes, o n.º 1 corresponde *ipsis verbis* ao preceito actual, e o n.º 2 prevê que, além da retribuição normal, possam ser estabelecidos subsídios de férias. É uma disposição programática, sem alcance imediato, que aumenta a possibilidade da futura melhoria geral e que tem execução em algumas convenções colectivas.

Em atenção ao seu sentido social, a Câmara aplaude, mas entende ser conveniente graduar o recebimento da retribuição e o do subsídio no próprio e óbvio interesse dos trabalhadores. E isto obriga a remodelar o n.º 2 do preceito.

31. Segundo o artigo 63.º, n.º 1, actual, o trabalhador não pode, sem expressa autorização da entidade patronal, exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já viesse a exercê-la. O projecto em estudo suprime a ressalva relativa à expressa autorização, tornando, portanto, absoluta a proibição.

É certo que o direito a férias tem fundamento na necessidade fisiológica do descanso para o trabalhador. Se durante elas ele vai empregar-se em outra actividade, é de temer que afecte esse descanso e a sua produtividade futura. Este perigo existe sobretudo quando, durante as férias, o trabalhador vai empregar-se em serviço idêntico ao do seu trabalho normal; mas já não se verifica se, por exemplo, ele vai dedicar-se a serviços de lavoura. Neste caso, que é frequente, ocupando-se de actividade diferente da sua, também descansa psiquicamente, como é do conhecimento geral. O equilíbrio nesta situação pode obter-se mediante autorização para tal espécie de trabalho dada pela entidade patronal, como é costume de há muito. Mas não há necessidade de tal autorização ser «expressa»; pode admitir-se que seja simplesmente tácita, o que está mais de acordo com as realidades da nossa vida social. O n.º 1 do preceito deve, pois, ser alterado.

32. A secção III do capítulo diz respeito às faltas. Nela se projectam alterações apenas em três artigos e se intercala um artigo novo.

O actual artigo 67.º estabelece um princípio geral aplicável às faltas justificadas e às não justificadas, e não se lhe segue regulamentação específica para estas. Pelo projecto em estudo, o n.º 1 do preceito serve somente para distinguir as faltas segundo a sua espécie. O n.º 2 é idêntico ao actual n.º 1 e permite à entidade patronal descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de falta ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, se o trabalhador o preferir.

No n.º 3 projectado mantém-se a regra de que o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do período legal, completando-se agora a norma com a afirmação de que isto se fará quando o trabalhador preferir a compensação por meio de redução nas férias.

A regulamentação relativa às faltas não justificadas feita no actual artigo 67.º passa para o artigo 68.º do projecto, o primeiro novo artigo a ser inserido no diploma. Neste se altera a regra do n.º 3 do artigo em vigor, de que as faltas não justificadas, quando reiteradas, constituem infracção disciplinar, para, suprimindo-se a referência à reiteração, se estabelecer apenas que elas poderão constituir infracção disciplinar (n.º 1). Este regime parece insuficiente. Na verdade, as faltas reiteradas previstas na lei vigente podem não ter importância de maior para o serviço do trabalhador. Pelo contrário, em certos casos, uma só falta pode ter muita gravidade. Entende, por isso, a Câmara, que a norma a fixar deve tomar em conta estas circunstâncias. Por outro lado, convém estabelecer que esta sanção só pode aplicar-se para além do limite fixado no n.º 2 do preceito.

No n.º 2 permite-se à entidade patronal, como faculdade, descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano a que respeitam, se elas não tiverem motivado já a aplicação de sanção disciplinar

grave, o que parece bem. Finalmente, no n.º 3 regula-se o limite máximo da redução por aquele motivo.

A Câmara considera excessivo este limite, que, em atenção ao valor social e psíquico das férias, lhe parece não dever exceder um terço.

São disposições que aperfeiçoam o sistema vigente e das quais a Câmara só discorda nos pormenores indicados.

33. Regulam-se as faltas justificadas no actual artigo 68.º E o artigo 69.º do projecto, que lhe corresponde, tem apenas uma inovação. Enquanto o n.º 3 daquele preceito permite à entidade patronal exigir do organismo corporativo interessado a prova da necessidade e da urgência dos actos justificativos de certas faltas taxativamente enunciadas como justificadas, o n.º 3 do preceito projectado traslada para o trabalhador esse encargo em termos amplos. É mais lógico e simples.

Nada a opor.

34. No artigo 69.º em vigor diz-se que as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo estipulação ou usos em contrário. No artigo 70.º do diploma em projecto exclui-se destes efeitos a diminuição do período de férias e suprime-se a ressalva relativa aos usos.

Perante a opção geral estabelecida na lei vigente a favor do trabalhador entre a retribuição do trabalho e a diminuição do número de dias do período de férias (artigo 67.º, n.º 1), não parece lógico, nem fundado, que as faltas previamente autorizadas ou posteriormente aceitas possam determinar simples diminuição do período de férias, tanto mais que há sempre a possibilidade de estipulação em contrário. Mas parece à Câmara dever manter-se a ressalva relativa aos usos, que têm grande valor social e podem ser fonte de direito.

Por este modo, entende a Câmara que o artigo 70.º do projecto deve manter-se, embora remodelado.

35. No capítulo v «Da retribuição» encaram-se alterações em quatro artigos.

Do actual artigo 80.º, mantém-se no correspondente artigo 82.º os n.ºs 1 e 2, respectivamente como n.ºs 1 e 4. E projecta-se intercalar os n.ºs 2 e 3. Naquele, define-se a constituição da remuneração de base e, neste, reproduz-se o princípio inserto no Estatuto do Trabalho Nacional de que a remuneração de base deve assegurar ao trabalhador o mínimo indispensável à satisfação das suas necessidades e ser adequada à natureza do trabalho a prestar e às possibilidades da empresa.

Nada a opor quanto ao primeiro, mas o carácter doutrinário do segundo contra-indica a sua inclusão num diploma da natureza do presente. Além disso, a fim de se harmonizarem com a terminologia do Código Civil, os n.ºs 1 e 2 devem ser ligeiramente retocados.

36. No artigo 84.º, n.º 1, vigente, exclui-se do conceito da retribuição a remuneração por trabalho extraordinário, salvo se ele for prestado com carácter habitual.

É evidente que a habitualidade do trabalho lhe tira o carácter de extraordinário. Por isso se projecta para o artigo 85.º, n.º 1, a substituição daquela ressalva pela expressão «salvo quando tenha sido prevista no contrato ou se deva entender que integra a retribuição do trabalhador».

Mas é sempre redundante a ressalva relativa à previsão em contrato e todo o n.º 2.

Isto implica nova redacção.

No artigo 87.º em vigor não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que o trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa ou variável, adequada ao seu trabalho. Em contraste, o artigo 88.º do projecto dispõe simplesmente que não se considere integrada na retribuição do trabalhador a participação nos lucros da empresa. Há na vida económica portuguesa formas de retribuição do trabalho que consistem precisamente na participação dos lucros da empresa em proporções menores e até retribuições que são integradas somente na participação naqueles lucros. É de acutelar os interesses dos trabalhadores que nestas circunstâncias, a Câmara entende que ao ser dada a redacção da correspondente da lei em vigor.

No vigente artigo 89.º, relativo à forma de cumprimento, proíbe-se que a parte da retribuição paga em prestações pecuniárias exceda a parte paga em dinheiro, salvo outra coisa for estabelecida em convenção colectiva autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (n.º 3). Projecta-se manter esta disposição correspondente artigo 90.º, aditando-lhe a expressão «do trabalhador». A Câmara entende que este princípio é de manter. Na verdade, há formas de retribuição do trabalho, sobretudo em certos meios rurais, em que a parte da retribuição paga em prestações pecuniárias é maior do que a paga em dinheiro, sem que isso resulte qualquer inconveniente de ordem social. É, portanto, considera inconveniente a regra do artigo 4.º, tocante aos meios de pagamento acordados com o trabalhador, projecta-se aditar também o «de depósito em nome do trabalhador». É vantajoso. O artigo 90.º deve, pois, ser alterado.

No artigo 90.º em vigor, n.º 3, diz-se que é proibido, em geral, o pagamento da retribuição efectuado em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou jogos de jogo. Pelo n.º 3 do artigo 91.º do projecto o pagamento passa a ser apenas «proibido». Não há relevância à alteração, pois os efeitos de uma nulidade não podem comparar-se às consequências de uma sanção. Enquanto aqueles permitiriam ao trabalhador fazer de novo a retribuição, estas só significarão para a entidade patronal uma irregularidade passível de sanção. Este confronto justifica só por si a alteração proposta.

No artigo 93.º actual, com três números, regulam-se as compensações e descontos que a entidade patronal deve fazer na retribuição. Corresponde-lhe o artigo 94.º do projecto, com duas modificações de importância. A primeira é a de, na alínea e) do n.º 2, acrescentar «de materiais fornecidos, quando solicitado pelo trabalhador». E a segunda a de, no mesmo número, adicionar a alínea f), que permite fazer descontos em relação a empréstimos ou adiantamentos feitos por conta da retribuição.

Em ambos os casos se trata da integração da norma prevista, o segundo de equidade evidente, e, portanto, a Câmara entende, porém, ser inútil manter na alínea a exigência da autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência quanto aos descontos a fazer quando a restrição contida no n.º 3 deve ser fixada no terço da retribuição.

41. Depois do artigo 93.º da lei vigente, projecta-se intercalar novo artigo, o 95.º, relativo a cooperativas de consumo. Nele se permite que os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, sejam descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3 do artigo 94.º, segundo esquema aprovado superiormente.

Ainda que a Câmara já tenha decidido elevar para um terço da retribuição a possibilidade do desconto, acha razoável a permissão do seu aumento, impedindo-se abusos pela sujeição a um esquema oficial.

Neste preceito novo, porém, não se manifesta que as cooperativas de consumo são organismos autónomos em relação às empresas em que funcionam. Convém, por isso, dizer nele que a prevista faculdade dos descontos subentende o acordo entre as cooperativas e as entidades patronais e o dos próprios trabalhadores.

42. O capítulo vi da lei vigente e do projecto trata «Da cessação do contrato de trabalho» e abrange dezesseis artigos. Projectam-se alterações em doze destes.

Do artigo 95.º, que enumera as causas de extinção do contrato de trabalho, é modificada no novo artigo 97.º a da alínea d). Refere-se ela à denúncia de qualquer das partes com pré-aviso.

Enquanto, segundo o preceito vigente, a possibilidade do seu emprego abrangerá os contratos sem prazo ou por prazo superior a quatro anos, a alteração projectada para o artigo 97.º mantém o comando quanto aos contratos sem prazo e reporta-a aos casos previstos no artigo 107.º. É, como esta disposição prevê precisamente os contratos que tenham ou se preveja que venham a ter duração superior a quatro anos, o objecto da alteração é apenas o de fazer melhor concatenação dos textos.

Ao actual preceito projecta-se aditar o n.º 3, segundo o qual a declaração de despedimento deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca. Esta regra vem do artigo 9.º da Lei n.º 1952 e é da maior importância mantê-la, como exigência destinada a facilitar os casos de litígio a averiguação das circunstâncias que ocorreram nos despedimentos. Não há objecções.

43. O artigo 98.º em vigor trata da rescisão com justa causa e projecta-se que o artigo 100.º do novo diploma tenha nova estrutura, com algumas alterações de substância.

Técnicamente, há uma imperfeição a assinalar no artigo novo: o regime da justa causa deve proceder, logicamente, no texto do artigo, a sua noção. Isto quer dizer que os n.ºs 1 e 2 devem trocar as suas posições.

No n.º 1 dá-se uma noção de justa causa correspondente à que se contém na alínea j) do artigo 99.º e na alínea i) do artigo 100.º da lei em vigor. Ficará, pois, a existir um único conceito de justa causa, aplicável tanto ao trabalhador como à entidade patronal. Não pode pôr-se em dúvida que só a causa justa para uma das partes se deve considerar justa para a outra. A generalização tem, portanto, a sua razão de ser, embora seja praticamente formal.

O n.º 3 tem a aprovação desta Câmara na sua primeira parte, mas não na segunda. O trabalhador despedido pela entidade patronal deve ter conhecimento prévio das circunstâncias invocadas como justa causa do despedimento para poder contestá-las. O simples facto de essas circunstâncias serem do seu conhecimento não é suficiente, se este não souber terem sido elas que determinaram a comunicação. De resto, todas as circunstâncias

cias referidas nos artigos 19.º e 20.º, e são essas praticamente as relevantes, são sempre do conhecimento do destinatário, pois lhe dizem respeito. Parece, pois, a esta Câmara que deve ser eliminada a parte final do referido número.

A projectada supressão do n.º 2 do artigo 98.º do diploma vigente importa a aplicação ao contrato de trabalho do disposto no artigo 224.º do Código Civil. A rescisão passa a produzir os seus efeitos não só quando a comunicação chega ao conhecimento do destinatário, mas também quando chega ao seu poder. Não parece a esta Câmara haver razão fundada para estabelecer em relação ao contrato de trabalho qualquer desvio das regras gerais sobre a eficácia da declaração negocial. A eliminação da parte final daquele número justifica-se, portanto.

44. No artigo 99.º actual, que regula a justa causa de rescisão pela entidade patronal, a remodelação projectada é de forma. O proémio do projectado artigo 101.º passa a fazer referência à regra geral sobre a justa causa prevista no n.º 1 do artigo anterior e, mantendo-lhe o carácter de exemplificativa, como aquela regra exige, enumera as causas mais frequentes desta rescisão, transcrevendo-as do actual artigo 99.º Elimina apenas a alínea j), por ter passado a constituir o n.º 1 do artigo 100.º

Nada a opor.

45. A justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador vem tratada no artigo 100.º do diploma em vigor. E no artigo 102.º do diploma em estudo projectam-se alterações que são, *mutatis mutandis*, as mesmas que acabam de ser examinadas.

De acordo.

46. O n.º 1 do artigo 105.º em projecto corresponde sem qualquer alteração ao n.º 1 do artigo 103.º da lei vigente.

A responsabilidade nele prevista em relação àquele que deu causa à rescisão do contrato do trabalho pode ser de duas espécies: contratual e extracontratual. À primeira referem-se genericamente os artigos 798.º e seguintes do Código Civil e respeita aos danos causados pela cessação do contrato; à segunda, referem-se os artigos 483.º e seguintes do mesmo Código e respeita aos danos ocasionados pela prática dos actos que deram causa à rescisão.

Com as alterações projectadas, pretende-se distinguir claramente as duas responsabilidades, sem as confundir, como acontece na lei actual. Quanto à primeira, afastam-se as regras gerais do Código que fixam a respectiva indemnização, considerando-se aplicável o regime especial dos artigos 108.º e 109.º do projecto. É doutrina do novo n.º 2.

Quanto à segunda, consideram-se aplicáveis as regras gerais, ou sejam as do Código Civil. Destas, assume especial importância a do n.º 1 do artigo 496.º, que manda atender, na fixação da indemnização, aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito. É a doutrina do novo n.º 3.

Parece à Câmara que se projecta a melhor solução. O contrato do trabalho tem caracteres próprios que justificam plenamente as soluções dos artigos 108.º e 109.º quanto às perdas que resultam directamente do rompimento do contrato.

Praticando, porém, qualquer das partes um acto ilícito, pode haver para a outra, além dos prejuízos resultantes do rompimento, outros danos emergentes desse acto. Ora, quanto a esses, a circunstância de ser seu autor um trabalhador ou um patrão é irrelevante. O violador do direito alheio deve, pois, responder nos termos gerais.

No n.º 4 do novo artigo 105.º reproduz-se, sem alteração de fundo, o projecto ao n.º 2 do artigo 103.º vigente.

47. Regula-se a denúncia unilateral do contrato pelo artigo 104.º A única alteração nele prevista é a de alargamento no n.º 3 do artigo 106.º a referência a «meio mês» para «ou a um mês» e substituir «duas semanas» por «duas ou quatro semanas», quando a retribuição for paga por dia, por semana ou por quinzena.

Mas a Câmara entende que esta matéria tem de ser vista noutra perspectiva.

O artigo 106.º do projecto mantém o artigo 104.º da lei em vigor, que substituiu os escalões e os prazos de denúncia do contrato de trabalho estabelecidos no artigo 10.º da Lei n.º 1952 por um prazo a determinar segundo o tempo de serviço — meio mês ou um mês por cada ano completo de antiguidade do trabalhador, conforme tenha menos ou mais de quinze anos de serviço, o que, na prática, conduz a estes prazos: o trabalhador que tiver catorze anos de serviço beneficiaria do aviso prévio de sete meses, mas para aquele que tiver dezasseis anos de serviço — mais dois — o prazo subiria para dezasseis meses. Se tiver quarenta anos de serviço, o prazo do aviso prévio seria de quarenta meses — caso semelhante em qualquer outra legislação.

Na verdade, a obrigação de aviso prévio não é, de modo geral, bem aceite pelas entidades patronais, que preferem trabalhar com mão-de-obra reduzida a manter ao seu serviço trabalhadores a quem haja sido denunciado o contrato de trabalho, pois a partir da denúncia do contrato estes podem sentir-se desobrigados do dever de lealdade para com a empresa.

Por outro lado, em épocas de crise de mão-de-obra, os trabalhadores, estando certos de encontrar colocação, não desejam estar acorrentados à obrigação de denunciar o contrato com certa antecipação, pois, se esta é longa, podem perder a oportunidade que o novo emprego lhes oferece.

Compreende-se, assim, que em França (artigo 23.º do livro 1.º do Código do Trabalho) a existência e duração do aviso prévio sejam fixadas em conformidade com os usos da profissão ou localidade em que é prestado o trabalho ou por convenções colectivas. Ali, o período de pré-aviso não excede, em geral, o período de oito dias para os operários e o pessoal doméstico, de quinze dias a um mês para os empregados subalternos, podendo, em relação aos empregados superiores, segundo a importância da sua função, ser de três ou seis meses e mesmo de um ano (v. Paul Durand, *Traité de Droit du Travail*, t. II, p. 847).

Entende a Câmara que o prazo do aviso prévio não deve ser superior a seis meses. Quanto ao critério a seguir no estabelecimento dos escalões ou na fixação do prazo do aviso prévio, nada tem a opor a que se siga o do projecto — meio mês por cada ano completo de antiguidade do trabalhador, até ao máximo de doze anos de serviço.

Isto obrigará a alterar a alínea a) do n.º 1 e o n.º 3 do artigo 106.º

No artigo 104.º, n.º 4, da lei vigente, bem como no artigo 106.º, n.º 4, do projecto do Governo, institui-se a chamada «compensação por despedimento», regalia que se soma ao aviso prévio. O trabalhador, além de ser avisado do despedimento com antecedência, fica com o direito de receber uma importância em dinheiro igual à retribuição correspondente a metade do período do aviso prévio.

A Câmara entende que a compensação por despedimento não deve de nenhum modo estar ligada ao aviso prévio, pois trata-se de institutos completamente diversos. Procurou, pois, encontrar uma forma diversa de calcular a compensação, referindo esta à indemnização por despedimento sem justa causa nem aviso prévio, depois da

metade da retribuição correspondente ao prévio concedido. Este sistema foi já, aliás, proposto pela já citado parecer n.º 45/VII.

Segundo o artigo 106.º da lei vigente, a denúncia do contrato sem prazo deve ser feita com a antecedência prevista no artigo 104.º Feita a denúncia com aviso prévio nos termos legais, a outra parte tem o título de indemnização, ao valor da retribuição equivalente ao período do aviso prévio fixado na lei. As alterações projectadas para o artigo 108.º, preveem limitar essa responsabilidade quando tenha havido aviso prévio, mas não com a antecedência exigida. A solução é esta: só é devida indemnização correspondente ao tempo em falta (n.º 1) acrescida de uma indemnização igual a metade da retribuição que cabe ao trabalhador de aviso prévio efectivamente concedido.

Deve-se a justiça da solução, mas esta torna-se inútil com as alterações propostas pela Câmara Municipal do regime do despedimento com aviso prévio (v. art. 106.º, n.º 4).

Em relação ao montante das indemnizações, a Câmara entende que o sistema vigente, igual ao contido no projecto, deve ser remodelado à luz das considerações feitas no parecer. Assim, nos casos de despedimento efectuado pela entidade patronal, julga-se útil fixar uma indemnização equivalente ao aviso prévio, computada à razão de meio da retribuição por ano de antiguidade, sem limite máximo. Assim se evitará que as limitações ao aviso prévio, agora instituídas pela Câmara, se reflectam desfavoravelmente no montante da compensação a atribuir aos despedidos.

Entende-se que a solução será diversa quando a iniciativa do despedimento pertencer ao trabalhador. Nesse caso, as indemnizações devem ter equivalência com os prejuízos sofridos à entidade patronal, que são somente os emergentes de não ter sido concedido aviso prévio.

Adoptou também a Câmara que se deve introduzir no projecto uma disposição idêntica à consignada no § 4.º do artigo 10.º da Lei n.º 1952, dado o seu carácter moralizante. Na verdade, não raro sucede pedirem os trabalhadores indemnização da entidade patronal na indemnização devida pela denúncia do contrato sem justa causa ou sem aviso prévio quando já se encontram, durante o período de tempo respeitante à indemnização, ao serviço de outra empresa, auferindo por vezes remuneração maior.

Segundo o artigo 107.º vigente, relativo à extinção por decisão unilateral dos contratos sujeitos a prazo, prevê-se uma indemnização específica com outra, referente à falta de aviso prévio. É manifesto o prejuízo que se prejudicada somente direito a indemnização pelos danos sofridos, cujos limites fixa entre o mínimo resultante da aplicação da regra relativa à falta do aviso prévio e o máximo do valor das prestações vincendas, quando este exceda aquele.

Esses princípios são de aceitar, convindo contudo dar a solução adequada às hipóteses em que o limite máximo coincide com o limite mínimo, isto é, em que o valor das prestações vincendas seja inferior ao montante de indemnização que resultaria das regras sobre a falta de pré-aviso. Assim, por exemplo, tendo-se posto termo ao contrato com três dias antes de expirar o prazo, nenhuma razão haverá para conceder ao prejudicado, como resulta da solução projectada, uma indemnização de montante igual à da prevista por falta de aviso prévio (nunca inferior a quinze

dias). Torna-se, pois, necessário enunciar claramente a prevalência da regra de que as prestações vincendas são o limite máximo.

Isto conduz à remodelação do preceito.

50. No actual artigo 108.º, relativo à manifesta falta de recursos da entidade patronal, dispõe-se que, quando se invocar este fundamento, a entidade patronal poderá ser dispensada de pagar por inteiro a compensação devida, graduando-se aquele pagamento conforme as suas possibilidades económicas (n.º 1). E no n.º 2 ressalva-se que esta norma não prejudica a aplicação do Decreto-Lei n.º 44506, de 10 de Agosto de 1962.

Projecta-se agora que no artigo 110.º o n.º 1 corresponda à norma homóloga da disposição actual, mas com intercalação do poder de resolver o caso por «decisão da comissão corporativa».

Este acrescento é razoável.

Diz o projectado n.º 2 do mesmo artigo que da decisão referida no número anterior cabe recurso para os tribunais do trabalho. A regra assim enunciada não deixa ver claramente que a palavra «recurso» não tem aqui significado específico, meio processual de atacar as decisões de um tribunal perante outro tribunal hierarquicamente superior. A expressão quer antes dizer que as decisões da comissão corporativa nestes casos podem ser impugnadas perante os tribunais do trabalho.

Finalmente, o n.º 3 projectado corresponde ao n.º 2 do preceito em vigor, com redacção mais nítida e esclarecedora.

A nova norma projectada é, pois, de aceitar.

51. Trata o artigo 109.º vigente, em dois números, da cessação do contrato no período experimental. Na lei actual apenas se estabelece uma presunção: a de que o despedimento durante o período experimental é feito por causa das condições desfavoráveis do trabalho ou de incapacidade para o serviço. Ao estabelecer essa mera presunção, a lei admite, implicitamente, prova em contrário, com as consequências disso resultantes.

No n.º 1 do artigo 111.º do projecto a presunção é substituída por uma regra: durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

Esta solução é preferível. Além de haver maior certeza nos direitos de cada uma das partes, não pode, em rigor, admitir-se que haja vinculação durante o período experimental. A situação é paralela à da venda a contento, regulada no artigo 923.º do Código Civil.

O contrato tem o mero valor de um projecto.

Por outro lado, no n.º 2, que ressalva o acordo expresso em contrário feito entre as partes, passa a exigir-se acordo «escrito». Isto dá mais segurança e clareza às situações.

Nada a objectar.

52. No artigo 110.º actual prevê-se o caso do encerramento definitivo do estabelecimento. Os seus dois números correspondem aos n.ºs 1 e 2 do projectado artigo 112.º, este com redacção mais simples, e prevê-se o aditamento de um n.º 3, que contém a ressalva relativa aos casos de reorganização industrial e despedimento colectivo, já feita no n.º 3 do artigo 110.º

Nada a opor.

53. Como já se disse (supra, n.º 6), o capítulo VII da lei actual, «Do trabalho de mulheres e de menores», é, no projecto do novo diploma, desdobrado em dois, o primeiro dos quais continua a ser o capítulo VII. Trata apenas do «Trabalho de mulheres». Neste capítulo, assim de novo estruturado, projectam-se alterações em quatro ar-

tigos. A primeira é a do artigo 113.º, relativa a princípios gerais, que é simples, e no diploma em projecto passará a ser o artigo 115.º e a ter dois números. E a alteração não é formal como parece. Se o n.º 1 é a transcrição do antigo artigo, no n.º 2, que reproduz, em geral, o n.º 1 do artigo 115.º actual, falta a menção do rendimento do trabalho, ali inserida na alínea a). E esta menção considera-a a Câmara necessária, por corresponder ao respeito pela real diferença de rendimento no trabalho de um sexo para outro, que muitas vezes se verifica em igualdade de tarefas. O n.º 2 do preceito deve, pois, ser retocado.

54. O artigo 114.º da lei vigente, relativo à capacidade para receber a retribuição, é simples e dispõe apenas que a mulher casada tem sempre capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

No projectado artigo 116.º faz-se profunda remodelação, mantendo-se no n.º 2 o preceito actual, mas antecedendo-se de outro, o n.º 1. Tanto a disposição em vigor como a projectada são inconvenientes e desnecessárias. Na verdade, elas regulam matéria das relações de família, que têm o seu assento próprio no Código Civil. E não se vê motivo para que, na regulamentação do contrato de trabalho, haja fundamento para alterar as normas disciplinadoras das relações patrimoniais entre os cônjuges.

De facto, e quanto ao n.º 1 do preceito, o exercício pela mulher de actividades lucrativas mediante contrato com terceiros, não depende do consentimento do marido; a este só é lícito denunciar o contrato se não tiver dado o seu consentimento ou este não tiver sido judicialmente suprido. (Código Civil, artigo 1676.º, n.º 2).

Por outro lado, quanto ao n.º 2, há a notar que, à parte a referência a capacidade em vez de legitimidade, ele esquece que a mulher tem a administração «dos proventos que receba por seu trabalho ou indústria» [idem, artigo 1678.º, n.º 2, alínea b)].

Assim, tudo o que nesta matéria é necessário prever está regulado no Código Civil. O artigo 116.º do projecto é, portanto, inútil e deve ser suprimido.

55. Ao actual artigo 115.º corresponde o artigo 117.º do projecto, dedicado aos direitos especiais das mulheres, entre os quais se mantém o de a mulher não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, período este que parece excessivo.

À parte ligeiras modificações formais de um para outro, no preceito novo insere-se o n.º 2, segundo o qual, por ocasião das faltas cometidas por motivo de parto, as trabalhadoras com mais de um ano de serviço terão direito a um subsídio correspondente à retribuição de metade do período em que faltaram, a pagar pela entidade patronal, salvo quando recebam de outra origem subsídio igual ou superior.

É uma medida de protecção à maternidade que alinha com muitas outras de carácter social inseridas no diploma.

O n.º 2 do preceito vigente passou a n.º 3 no projecto, com uma importante alteração. Enquanto a infracção da garantia de não despedimento, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto era punida com uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora venceria até ao fim de tal ano, cumulável com a indemnização por despedimento sem justa causa, o novo n.º 3 mantém a primeira sanção, salvo se outra maior indemnização lhe for devida. Desaparece assim o cúmulo e passa a haver o direito à maior de duas indemnizações possíveis. É muito mais equitativo.

Contudo, esta regulamentação está incompleta. A medida da sanção aplicável à infracção prevista só se justi-

fica se ao fazer o despedimento a entidade patronal tiver conhecimento da existência da gravidez. Isto não consta da lei vigente nem do projecto e a falta destes elementos integrantes da infracção pode dar origem a situações iníquas.

Além disso, parece à Câmara que a gravidade da sanção civil imposta aos transgressores desta norma, torna excessiva a acumulação com uma sanção penal pelo mesmo facto e por isso julga que esta deve ser abolida.

A Câmara entende, assim, que o preceito deve ser alterado.

56. No artigo 117.º em vigor, relativo às trabalhadoras com responsabilidades familiares, manda o n.º 1 considerar justificadas as faltas dadas por elas para prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença. Esta disposição não aparece transcrita no artigo 119.º do projecto, certamente por ser uma repetição de preceito anterior [artigo 69.º, n.º 1, alínea a)].

Em vez dela, inserem-se na disposição duas regras novas. Uma, dirigida às entidades patronais, impondo-lhes o dever de procurar criar ou manter obras de interesse social ou colaborar nelas, especialmente infantários e jardins-infantis. Outra, impondo ao Estado facilidades a conceder e o dever de facilitar e apoiar a acção das empresas na realização daquelas obras.

Trata-se de disposições programáticas cujo espírito a Câmara louva sem embargo de entender, quanto à primeira, que deve inserir-se na norma a restrição indicativa de que o princípio em causa só deve considerar-se válido quando as circunstâncias, por exemplo as dimensões da empresa, o justifiquem.

57. O capítulo VIII do projecto corresponde à secção II do capítulo VII da lei em vigor e ambos têm a epígrafe «Do trabalho de menores».

Tem este novo capítulo cinco artigos. Os artigos 120.º e 121.º correspondem aos 118.º e 119.º da lei vigente.

A redacção de uns e outros é, em geral, semelhante, com a alteração, no entanto, de a aprendizagem, mencionada no n.º 1 do artigo 118.º da lei vigente, passar agora a ser prevista no n.º 3, novo, do artigo 120.º do projecto. No artigo 122.º do projecto, correspondente ao artigo 120.º em vigor, ambos referentes à idade mínima dos menores para o trabalho, mantém-se como tal a de 12 anos, acrescentando-se «e que possuam as habilitações legalmente exigidas».

Entende a Câmara que este limite deve ser elevado para 14 anos, em consequência das disposições sobre escolaridade obrigatória, fixada em seis anos pelo Decreto-Lei n.º 45 810, de 9 de Julho de 1964. Demais, este é o limite determinado pela Organização Internacional do Trabalho (Convenções n.ºs 58, 59, 60 e 112, Observações n.ºs 41 e 27-A da Conferência conhecida por Carta da Juventude). E, por outro lado, é este o limite mínimo mais corrente entre a população trabalhadora portuguesa.

No n.º 3 do artigo exceptua-se o caso dos trabalhadores que, com idade inferior, estejam legalmente em actividade no momento da entrada em vigor da nova lei, ressalva que é de admitir.

Por este motivo, o artigo 122.º deve ser remodelado.

58. Enquanto o artigo 122.º da lei vigente, relativo à duração das férias dos menores, dispõe apenas que ela não pode ser inferior a doze dias úteis, o artigo 124.º do projecto sob a epígrafe «Direitos especiais dos menores» assegura a estes, em especial, o direito a um período mínimo de

conforme dois escalões na idade [alínea a)] e o de serem despedidos sem justa causa, salvo com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa e sem prejuízo das indemnizações legais [alínea b)].

A Câmara concorda com o disposto na alínea a) mas considera inconveniente a regra da alínea b).

Na verdade, ela equivale à vinculação, que pode ser excessivamente duradoura, de menores na empresa, e por um lado pode criar problemas de difícil solução quanto à adaptação do menor às diferentes modalidades de trabalho à medida que vão crescendo, e, de outro, cria a sensação de garantia contra o despedimento, sendo extremamente eficaz para prejudicar o seu gosto pelo trabalho e pela produtividade deste.

59. O novo capítulo IX «Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida» consta de um só artigo, o qual contém um princípio geral. Neste se inserem disposições programáticas para as empresas e para o Estado, destinadas a proporcionar adequadas condições de trabalho aos fisicamente diminuídos e a impulsionar empreendimentos de formação e aperfeiçoamento adequados. Trata-se de princípios harmónicos com a orientação social do sistema, que a Câmara aplaude, propondo apenas um pequeno retoque de redacção.

60. O capítulo X do projecto corresponde ao capítulo VIII da lei em vigor e ambos têm a epígrafe «Da violação das leis do trabalho». Nos cinco artigos contidos em tal capítulo projectam-se alterações de substância apenas em dois, o artigo 123.º Referem-se elas ao regime de multas, mas sem alterar o seu quantitativo.

Tratam sobre as alíneas a), d) e e) dos dois preceitos, projectado e vigente.

A modificação feita na primeira resultará que a sanção deve ser eliminada quanto à falta de publicidade dos relatórios internos da empresa e à própria elaboração dos mesmos. É simples efeito formal da remodelação que o preceito sofreu (supra n.º 11). Na verdade, o aditamento da expressão de modo a abranger o artigo 39.º, n.ºs 3 e 4, atinge também estas matérias. Na alínea d) ficam a ser passíveis de multa as infracções ao artigo 68.º, n.º 3, que prevê o desconto no período de férias por faltas não justificadas (supra, n.º 33), e ao artigo 91.º, n.º 3, que proíbe, em certos casos, o pagamento de retribuições efectuado em estabelecimento de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo. Finalmente, a alteração projectada na alínea e) tem por objectivo de impor a sanção de multa nos casos de infracções aos preceitos que dão às trabalhadoras direito a períodos de tempo para aleitamento aos filhos e a subsídios relacionados com as faltas por parto.

A extensão das sanções a todos estes novos casos completa o sistema vigente, preenchendo verdadeiras lacunas. Contudo, a Câmara entende ser excessivamente complicado o sistema em vigor com as pequenas alterações propostas. E também considera que o cálculo da multa em relação a algumas infracções, feito com base no número de trabalhadores ao serviço da empresa, pode levar a uma condenação por pequenas infracções a sanções demasiado pesadas.

Por isso, propõe para os artigos 126.º e 127.º redacção que se lhe afigura mais equilibrada. Daqui resultará a necessidade de retocar a redacção dos artigos 33.º, 34.º, 36.º, 44.º e 75.º, n.º 2.

61. O capítulo XI, último do diploma em vigor, intitulado «Disposições finais e transitórias» e abrange as normas reguladoras da entrada em vigor do diploma, da apli-

cação da lei no tempo, do regime dos contratos em vigor, dos contratos excluídos, do prazo de revisão e da legislação revogada (artigos 128.º a 133.º). No projecto em estudo, e sob idêntica epígrafe, tratam-se os mesmos problemas, com exclusão da entrada em vigor do diploma, e, como é óbvio, do prazo de revisão, mas com aditamento da aplicação condicionada do regime em projecto (artigos 131.º a 136.º). As disposições sobre a entrada em vigor do diploma projectado constam do decreto preambular (artigos 2.º e 3.º).

De toda a matéria assim indicada há a salientar a relativa à aplicação condicionada do diploma, aos contratos excluídos, à revisão e à legislação revogada.

Nos problemas referentes à aplicação condicionada do diploma tem o maior relevo o caso das empresas concessionárias de serviços públicos. Não pode duvidar-se de que o actual regime jurídico do contrato de trabalho se aplica a elas, como entidades de direito privado que são.

Deste modo, não é necessário, nem rigoroso, dizer, como se faz no artigo 133.º, n.º 1, do projecto, que «o regime estabelecido no presente diploma aplica-se às empresas concessionárias de serviço público, mas poderá vir a sofrer as adaptações exigidas pelas características destes serviços [...]». Deve antes dizer-se que a aplicação do presente diploma às empresas concessionárias de serviço público poderá vir a sofrer as adaptações, etc.

Outro tanto sucede com a aplicação do regime legal aos contratos de trabalho portuário regulados no n.º 2 do mesmo artigo. Além disso, convém prever o caso das empresas públicas, cuja fisionomia jurídica só recentemente se manifestou.

Isto obriga a retocar o preceito.

62. O artigo 131.º do diploma actual e o artigo 134.º do projecto dizem respeito aos contratos excluídos. No n.º 1 de um e de outro dispõe-se que o regime definido no presente diploma poderá ser tornado extensivo, por decreto regulamentar, no todo ou em parte, e com as adaptações exigidas pela sua natureza, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural.

O serviço doméstico foi tratado no Código Civil de 1867 como uma das formas do contrato de prestação de serviços (artigos 1370.º a 1390.º). E da disposição do artigo 15.º da Lei n.º 1952, que expressamente lhe manda aplicar um só dos seus preceitos, inferiu-se que o Código Civil de 1867 continuava sendo o texto regulador deste contrato. E assim continuou a ser por força do artigo 131.º do Decreto-Lei n.º 47 032. Pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966, foi aprovado o Código Civil de 1966, que substituiu o anterior. No artigo 3.º deste diploma dispõe-se que em vigor. No artigo 3.º deste diploma dispõe-se que ficou revogada toda a legislação relativa às matérias que o Código tratou. Como o Código Civil não trata do contrato de trabalho, cuja disciplina relegou para lei especial (artigo 1153.º), é conclusão forçosa que o serviço doméstico. Em face da evolução social do mundo do trabalho, mesmo no campo do serviço doméstico, processada no decurso de um século, o anacronismo desta situação torna-se patente.

É, pois, desejável que se faça de novo a regulamentação do contrato do serviço doméstico, e a Câmara sugere ao Governo que proceda a ela sem demora, sem contudo atingir as características familiares que o informam.

Quanto ao trabalho rural, é de notar que a definição de contrato de trabalho feita na lei apenas prevê que a actividade dos trabalhadores tenha carácter intelectual ou manual (Decreto-Lei n.º 47 032, artigo 1.º, projecto, artigo 1.º). Não toma em conta a natureza intrínseca

desta, e, assim, parece dever aceitar-se que os contratos de trabalho rural estão ao abrigo do diploma em vigor. Nem pareciam obstar a isso as suas especiais características, quanto a duração, por exemplo, pois a lei também determina que o contrato de trabalho se considera celebrado sem prazo na falta de estipulação escrita e se o contrário não resultar da sua natureza ou dos usos (artigo 10.º, n.º 1).

Contudo, prevendo a sua aplicação futura ao contrato de trabalho rural, a lei vigente implicitamente o coloca fora do seu âmbito. Não há, porém, hoje, regulamentação específica do contrato de trabalho rural. As disposições do Código Civil de 1867 sobre serviço salariado têm carácter genérico, e não especial, pelo que não podem considerar-se em vigor. Desde que se entenda, pois, que ao contrato de trabalho rural não deve ser aplicada a lei geral sobre o contrato de trabalho, cai-se sob a alçada do artigo 1156.º do Código Civil, segundo o qual são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições sobre o mandato. A solução não é ideal, mas, como solução provisória, é, com certeza, a melhor. E decerto assim continuará a ser enquanto o Governo não cumprir o programa anunciado no artigo 134.º do projecto.

63. Dispõe o artigo 135.º do projecto que «todas as modificações que de futuro se fizerem sobre matéria contida no presente diploma serão nele mandadas inserir no lugar próprio pelo Ministro das Corporações e Previdência Social». A substância do preceito é útil, e é até usual repeti-la em relação a diplomas de larga extensão, como são os códigos.

Nada a opor.

64. No artigo 136.º do projecto dispõe-se sobre a legislação revogada. Diz-se no n.º 1 que, «com excepção das normas aplicáveis aos contratos referidos no artigo 134.º, fica revogada a legislação anterior em tudo o que for contrário à disposição deste diploma». No n.º 2 faz-se a enumeração dos diplomas designadamente revogados, a começar pela Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937.

Esta disposição presta-se a confusões. A restrição com que se inicia, relativa aos contratos referidos no artigo 134.º, visa especialmente os contratos de serviço doméstico, mas tem-se entendido também como aplicável aos contratos celebrados pelas instituições de previdência e pelos organismos corporativos. Ora, por força deste mesmo preceito, o artigo 15.º da Lei n.º 1952, relativo exclusivamente ao contrato de serviço doméstico, continua em vigor. E, contudo, o n.º 2 revoga, em primeiro lugar, a Lei n.º 1952, já revogada pelo artigo 133.º do diploma em vigor.

Impõe-se por isso refundir a disposição.

65. É discutível se as normas que constituem o último capítulo do diploma projectado devem fazer parte integrante dele, como um dos seus capítulos. Na verdade, regulando a sua revisão, a possível extensão dele a outros contratos, a exclusão de alguns, etc., elas são exteriores ao regime do contrato individual de trabalho. Necessárias para o enquadrar na armadura legal do País, tais normas não se integram no corpo do diploma que se pretende promulgar. E o mesmo sucede com a regra contida no n.º 3 do artigo 122.º

Sendo assim, devem todas elas ser destacadas para o decreto-lei preambular, que porá em vigor o novo diploma. E o sistema que foi seguido ultimamente na promulgação do Código Civil (Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966).

66. Segundo o projecto em apreciação, o decreto preambular do novo regime legal constará apenas de três artigos. No primeiro, para se cumprir o disposto no artigo 132.º do Decreto-Lei n.º 47 032, declara-se que este mesmo diploma é revisto, passando o seu texto a ter a redacção que a seguir se publica.

Esta redacção, demasiadamente formal, não parece de aceitar. A revisão fá-la o novo texto em si mesmo, não é necessário declará-la na lei de introdução.

No artigo 2.º fixa-se como data da entrada em vigor do novo diploma a correspondente ao fim de um mês depois da sua publicação no *Diário do Governo*, mas logo no artigo 3.º se dispõe que a entrada em vigor de cinco dos seus artigos se fará apenas em 1 de Janeiro de 1970. É manifesto que esta divergência visa a dar, para a entrada em vigor dos preceitos exceptuados, não só prazo maior, mas também a fixá-la no começo de um ano civil. Há a ponderar, contudo, que o decurso do tempo até à promulgação do novo diploma vai certamente aproximar muito do dia 1 de Janeiro de 1970 o dia da entrada em vigor da generalidade dos seus preceitos. E como nada se perde com estender um pouco para estes a *vaccatio legis*, parece mais curial fazer entrar em vigor todo o diploma no mesmo dia, neste caso em 1 de Janeiro de 1970.

B) Revisão sugerida pela Câmara Corporativa

67. No capítulo 1, «Disposições gerais», a Câmara propõe alterações a seis artigos do projecto.

No artigo 3.º trata-se da capacidade das partes para celebrar contratos de trabalho, e aí se diz que ela se regula nos termos gerais do direito, salvo o que for estabelecido quanto a trabalho prestado por menores e mulheres casadas. Todavia, no seu parecer sobre a revisão proposta pelo Governo, a Câmara entendeu que deve ser suprimido o artigo 116.º e propõe agora, como adiante se dirá, remodelação do artigo 123.º, ambos tocantes à matéria ressalvada. Em consequência disto, propõe a Câmara a eliminação da segunda parte do artigo 3.º

68. No n.º 2 do artigo 8.º faz-se referência à responsabilidade civil do promitente pelo não cumprimento da promessa. A expressão «responsabilidade civil» só pode empregar-se, na técnica do nosso direito privado, em referência a responsabilidade extracontratual (Código Civil, artigos 483.º e seguintes). Deve, por isso, retocar-se o preceito.

Por outro lado, podem suscitar-se dúvidas sobre a aplicação a este artigo da disposição do Código Civil que permite suprir judicialmente a falta de qualquer dos contraentes à promessa. Ora este preceito é muito dificilmente adaptável à promessa de contrato de trabalho. E, sendo assim, melhor é excluir formalmente essa possibilidade, mediante a adição de um novo número.

69. No artigo 11.º faz-se a classificação dos trabalhadores em permanentes e eventuais. Mas parece à Câmara que deve também prever-se a classe dos trabalhadores sazonais, que claramente se distinguem dos trabalhadores eventuais. Isto implica a remodelação do texto do artigo com intercalação de um novo número.

Além disso, parece à Câmara que as faltas consentidas ao trabalhador, sem prejudicar a classificação do seu trabalho como consecutivo, devem ser classificadas como justificadas ou não e ser limitado a metade o número destas.

70. No artigo 14.º, referente à invalidade parcial do contrato, restringem-se os efeitos da anulabilidade parcial

Ora é manifesto que a anulabilidade é consequência de um vício cujo efeito é a anulação.

O preceito exige, pois, redacção retocada.

11. O artigo 15.º regula os efeitos da nulidade ou da anulação do contrato de trabalho.

O n.º 1 não prevê uma verdadeira declaração judicial, seja o simples reconhecimento de que o acto é nulo; verdade, o acto é anulado.

O n.º 3, a forma de dizer como que implica identidade entre nulidade e anulação. Finalmente, o n.º 6 é demasiado restrito, pois não prevê a anulação, que é uma causa de invalidade. Além disso, o erro que conduz à má interpretação incide sobre a causa, e não sobre a existência da nulidade.

Pequenos retoques no preceito dar-lhe-ão mais rigor técnico.

12. A matéria do artigo 16.º, relativo ao objecto nelegal, está tratada nos artigos 280.º e 281.º do Código Civil. E só há vantagem em que a terminologia do decreto-lei em projecto se adapte à daquele padrão da lei civil.

Isto obriga a remodelar não só a epígrafe do artigo, mas a redacção dos seus dois números.

13. No capítulo II, «Direitos, deveres e garantias das empresas», são também seis os artigos cuja alteração a Câmara propõe.

No artigo 18.º, relativo ao princípio da mútua colaboração, diz-se, no n.º 1, que a entidade patronal e os trabalhadores são mútuos colaboradores. Esta afirmação de princípios é justa, mas parece insuficiente, visto não indicar qual o fim da colaboração que se encara. Ora esse fim é a melhor produtividade do trabalhador e, portanto, da empresa, além da promoção humana e social daquele. Um simples aditamento ao n.º 1 melhorará o texto do artigo.

14. Esta mesma ideia deve reflectir-se no artigo 19.º, regulador dos deveres da entidade patronal.

Para isso, bastará intercalar entre as suas alíneas c) e d) uma nova alínea, que enumere, entre os deveres da entidade patronal, o de contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

15. Os deveres do trabalhador são regulados no artigo 20.º.

A Câmara entende que, na enumeração ali feita, devem ter redacção mais ampla e explícita as alíneas a), b) e c) do n.º 1. E também lhe parece que no mesmo preceito deve exprimir-se igualmente em nova alínea a obrigação de o trabalhador contribuir positivamente para a produtividade da empresa.

16. O artigo 24.º trata da transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

A Câmara considera demasiado estreita a licitude deste acto para a entidade patronal. Entende que entre os fundamentos da legítima transferência, além dos já admitidos, devem incluir-se razões da natureza da organização da empresa, quando estejam previstas nos seus regulamentos internos e devam, portanto, ser conhecidas do trabalhador, como eventualidade a surgir na sua carreira.

Isto resolve-se com alterações na redacção do n.º 1.

17. Trata o artigo 25.º dos privilégios creditórios. Pode parecer, dada a redacção deste artigo, que, para além dos privilégios concedidos pela lei geral aos tra-

balhadores, ou sejam os relativos aos créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação deste contrato, existem outros, não previstos na alínea d) do n.º 1 do artigo 737.º do Código Civil, mas que estariam sujeitos ao mesmo regime. Atendendo não só a que todos os créditos especialmente mencionados no artigo 25.º emergem do contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação, mas também à redacção do n.º 1 do artigo 38.º, moldada sobre a citada alínea do Código Civil, a Câmara não considera fundada tal interpretação.

Até agora a questão não podia levantar-se, pois que a lei introdutória do Código Civil considera abolidos, salvo em acções pendentes, os privilégios e hipotecas legais que não fossem concedidos pelo Código, mesmo quando conferidos em legislação especial (Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966, artigo 8.º). Mas, publicado de novo o diploma regulador do contrato de trabalho e reproduzido nele o preceito do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 47 032, nada impede que se considere alterado nesta parte o regime geral.

Como é óbvio, não se justificaria esse resultado, e por isso a Câmara entende dever ser dada ao artigo 25.º do diploma em projecto redacção que conduza a solução do problema ao domínio da lei geral.

78. No artigo 35.º impõe-se às entidades patronais a obrigação de manter actualizado o registo das sanções disciplinares, sem distinção. Parece, porém, à Câmara, por motivos óbvios, que este dever não se justifica para as sanções de mais pequena gravidade. E por isso sugere que a obrigação de registo se limite às sanções iguais ou superiores à de repreensão registada, sem demasiados requisitos formais.

Isto se consegue com pequenos retoques no preceito.

79. No capítulo IV, «Da suspensão da prestação do trabalho», são somente dois os artigos cuja alteração a Câmara preconiza (71.º e 72.º), os quais regulam as faltas por motivo de casamento e por motivo de luto, respectivamente.

A Câmara considera razoáveis os dias de falta consentidos aos trabalhadores por motivos de tão importantes acontecimentos familiares. Mas, em atenção a que o casamento só se faz normalmente uma vez na vida, entende que a retribuição de todos os dias de falta por este motivo deve ser suportada pela entidade patronal. E, tomando em conta que o falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins do primeiro grau é em geral uma eventualidade que pesa duramente no espírito de quem por ela é atingido, propõe que se alargue aos dias de falta justificada a obrigação de retribuição por parte da entidade patronal.

80. Também são dois, no capítulo V, «Da retribuição», os artigos cuja alteração a Câmara propõe. No primeiro, o 83.º, regulam-se as modalidades da retribuição, e diz o n.º 1 que ela pode ser certa ou variável, ou ainda ser constituída por parte certa e parte variável. Define o n.º 2 o que são cada uma destas modalidades, e o artigo 84.º estabelece a forma de calcular a retribuição variável.

A Câmara considera esta regulamentação demasiado estreita. Por isso, propõe que ela conste de três preceitos: um em que se indiquem apenas as formas da retribuição, certa e variável e também mista; na segunda regra deve indicar-se a forma de calcular a remuneração certa e a variável; finalmente, a terceira norma servirá para definir a retribuição mista.

Nesta procurar-se-á estimular a evolução das formas de retribuição com base nos níveis de produtividade, expressa não somente em função do rendimento material do trabalho, mas antes num conjunto de elementos tais como conhecimentos profissionais, julgamento, bom senso e imaginação, dinamismo e espírito de decisão, rapidez e eficiência, sem esquecer a atitude geral, isto é, conduta, disciplina, comportamento e espírito de equipa, assiduidade e pontualidade, segurança e economia no trabalho, espírito de organização e sentido educativo. Isto implica a remodelação dos artigos 83.º e 84.º e a intercalação no texto de um preceito novo.

81. Estabelece o artigo 105.º da lei vigente (texto que o Governo subscreve no artigo 107.º do projecto) que os contratos com prazo superior a quatro anos, passado esse tempo, ficarão sujeitos ao mesmo regime dos contratos por tempo indeterminado, podendo, portanto, ser denunciados com aviso prévio.

A Câmara entende que o prazo de quatro anos é exagerado: o regime dos contratos sem prazo deve ser aplicado após dois anos de execução do contrato.

82. O artigo 123.º, correspondente ao artigo 121.º do Decreto-Lei n.º 47 032, regula a capacidade dos menores para celebrarem o contrato e receberem a respectiva retribuição.

As disposições nele estabelecidas não se harmonizam, porém, com o regime geral vigente nessa matéria. E, se ainda poderiam explicar-se perante o antigo Código Civil, onde a capacidade dos menores era regulada em termos algo hesitantes, como pode ver-se, por exemplo, pelo confronto dos artigos 1334.º, 1389.º, 1424.º, 1535.º e 1536.º, já não pode justificar-se perante o regime, mais nítido e coerente, do novo Código Civil.

Assim, no projecto atribui-se capacidade aos menores para celebrar directamente o contrato de trabalho, quando o princípio geral é o de eles serem representados pelos pais ou tutor; e fazem-se a tal respeito distinções quanto à idade, que não têm verdadeira correspondência no sistema (Código Civil, artigos 1879.º, n.º 2, e 1893.º). Atribui-se-lhes também capacidade (melhor se diria *legitimidade*) para receberem a respectiva retribuição, o que, enunciado com esta generalidade, ofende o princípio de que os pais têm a administração e, tratando-se de pais legítimos, até o usufruto dos bens dos menores (Código Civil, artigos 1879.º, n.º 2, e 1893.º; cf. o artigo 1908.º). Finalmente, para corrigir os possíveis excessos da atribuição de tão ampla capacidade, prevê-se a opposição dos pais, sistema adoptado no direito português apenas quanto ao casamento e, mesmo nesse caso, por motivos especialíssimos, inaplicáveis em matéria patrimonial.

É claro que a incapacidade dos menores é compatível com excepções previstas na lei, como logo se vê pelo proémio do n.º 1 do artigo 127.º do Código Civil, mas as que se encontram previstas no preceito em exame, acerca do contrato de trabalho, têm realmente alcance tão lato e profundo que importam, na prática, grave alteração do sistema legal, nomeadamente quanto ao conteúdo do poder paternal. E isto não se justifica.

Na verdade, é sabido que a maioria dos menores não possui bens próprios em relação aos quais praticamente se possa levantar o problema de eles terem ou não poderes de livre disposição ou administração, e alguns dos princípios excepcionais recebidos pelo Código Civil, referentes a bens adquiridos pelas armas, letras ou profissões liberais, têm projecção prática muito limitada, em virtude das condições da vida moderna, e apenas se conservaram nele

em obediência à tradição e para ocorrer a casos especialíssimos. Pelo contrário, o trabalho por conta de outrem, exercido em cumprimento do contrato de trabalho, é muito frequente, e por isso o seu regime pode ter efectivamente reflexos amplos e graves sobre a condição jurídica dos menores. Por outro lado, tratando-se de um contrato duradouro e que pode ser incompatível com outras ocupações dos menores, ele põe em causa directamente o poder paternal, que fundamentalmente tem por objecto a guarda e regência da pessoa e dos bens dos filhos menores (Código cit. artigo 1879.º).

Abstraindo-se de aspectos sem interesse para os objectivos deste parecer, o Código Civil prescreve os seguintes princípios:

a) O menor é, em regra, incapaz para exercer direitos, e é aos pais que compete representá-lo e administrar-lhe os bens, dos quais possuem, aliás, o usufruto, sendo pais legítimos (artigos 123.º, 124.º, 1879.º, 1882.º e 1893.º);

b) Os pais podem autorizar o menor que viva em sua companhia a exercer qualquer profissão, arte ou ofício, e neste caso o menor tem capacidade para os negócios jurídicos relativos a essa profissão, arte ou ofício ou praticados no exercício destes [artigos 127.º, alínea c) do n.º 1], mas os pais não perderão o usufruto e administração do produto desse trabalho, que lhes pertença segundo as regras gerais [artigos 1879.º, n.º 2, 1886.º e 1893.º, alínea e) do n.º 1, *a contrario sensu*];

c) Os pais podem autorizar o menor a exercer qualquer profissão, arte ou ofício, vivendo sobre si, e em tal caso o menor tem capacidade para praticar os actos relativos a esse trabalho e os pais não têm o usufruto nem a administração do respectivo produto.

É manifesto que, para os efeitos do contrato de trabalho, só interessam as hipóteses das alíneas b) e c). Mas a hipótese da alínea b), implicando a vida do menor em companhia e na dependência dos pais, não pode levantar dificuldades práticas e não justifica qualquer excepção às regras respectivas. Só a terceira hipótese — a da alínea c) — pode coincidir com a prevista no artigo 123.º do diploma em revisão, e a verdade é que pode até ser mais ampla e favorável aos menores do que este preceito.

Essa hipótese apenas pode suscitar, na prática, algumas dificuldades relativas à prova da autorização paternal para o menor viver sobre si, mas a verdade é que essas dificuldades não são superiores às que poderão respeitar ao requisito de ser «desconhecido o paradeiro» do legal representante do menor, previsto no n.º 2.º do citado artigo 123.º, ora em exame. Aliás, aquela dificuldade poderá mitigar-se por meio de uma presunção legal.

Por esses motivos, parece a esta Câmara que aquele preceito deve ser substituído por outro em que simplesmente se estabeleça que, para os efeitos do artigo 127.º, n.º 1, alínea a), do Código Civil, se presume autorizado a viver sobre si, pelos respectivos pais ou tutor, o menor que não resida em casa dos seus representantes legais ou de pessoa a quem eles tenham confiado a sua guarda, e que exerça qualquer profissão, arte ou ofício ou pretenda celebrar contrato de trabalho para esse efeito.

83. Outras pequenas alterações ao texto do diploma em projecto sugere a Câmara Corporativa. São, porém, todas ditadas, como se torna óbvio à sua leitura, pelo intuito de melhorar, esclarecer ou rectificar a redacção proposta.

Por isso se lhes não fazem referências especiais.

III

Conclusões

4. Em consequência de tudo o que fica exposto, a Câmara Corporativa é de parecer:
A) Que seja publicado um diploma com a redacção seguinte:

ARTIGO 1.º

E aprovado o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho, cujo texto se publica em anexo ao presente decreto-lei.

ARTIGO 2.º

O novo regime jurídico do contrato de trabalho começará a vigorar no território do continente e ilhas adjacentes no dia 1 de Janeiro de 1970.

ARTIGO 3.º

1. A partir da sua entrada em vigor fica revogada a legislação anterior em tudo o que for contrário às disposições do mesmo diploma.

2. Ficam designadamente revogados:

- a) O Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966;
- b) Os §§ 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 6.º do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 38 596, de 4 de Janeiro de 1952, alterado pelo artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960;
- c) O Decreto-Lei n.º 38 768, de 28 de Maio de 1952;
- d) Os artigos 1.º, 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

ARTIGO 4.º

O disposto no n.º 1 do artigo 122.º não se aplica aos trabalhadores que, com idade inferior à prevista no seu n.º 1, se encontrem legalmente em actividade no momento da entrada em vigor do presente diploma.

ARTIGO 5.º

- 1. O contrato de prestação de serviço doméstico continua sendo regulado pelas disposições aplicáveis do Código Civil de 1867.
- 2. É também aplicável a este contrato o disposto no artigo 44.º, n.º 1, com redução a um mês do prazo ali previsto, e no artigo 111.º do regime jurídico anexo.

ARTIGO 6.º

O contrato de trabalho rural é regulado pelas disposições aplicáveis ao mandato, com as necessárias adaptações, nos termos do artigo 1156.º do Código Civil.

ARTIGO 7.º

A aplicação aos contratos de trabalho portuário do regime jurídico anexo poderá sofrer a adaptação exigida pelas características desses contratos que vierem a ser fixadas em despacho de regulamentação de trabalho ou em convenção colectiva.

ARTIGO 8.º

Os contratos de trabalho celebrados entre instituições de previdência ou organismos corporativos e os respectivos empregados continuam a ser regidos

pela Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937, e demais legislação, mas o Ministro das Corporações e Previdência Social poderá determinar em relação a eles, mediante aprovação de estatuto próprio, a aplicação do regime jurídico anexo com as alterações julgadas necessárias.

ARTIGO 9.º

O contrato de trabalho a bordo fica subordinado a legislação especial.

ARTIGO 10.º

Ficam sujeitos ao regime aprovado por este diploma quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

ARTIGO 11.º

Mantêm-se os contratos em vigor à data da aplicação deste diploma em tudo o que implique regime mais favorável para o trabalhador.

ARTIGO 12.º

- 1. Salvo disposição em contrário, o regime do contrato individual de trabalho aplica-se às empresas concessionárias de serviço público, mas poderá vir a sofrer as adaptações exigidas pelas características destes serviços, mediante decretos regulamentares referendados pelo Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos Ministros competentes.
- 2. O disposto no número anterior é aplicável às empresas públicas.

ARTIGO 13.º

Todas as modificações que de futuro se fizerem sobre matéria contida no regime jurídico anexo serão nele mandadas inserir, no lugar próprio, pelo Ministro das Corporações e Previdência Social.

B) Que o diploma regulador do contrato individual de trabalho tenha a redacção prevista no projecto de decreto-lei em apreciação, salvo quanto aos preceitos para os quais se propõem ou as alterações ou a redacção seguinte:

ARTIGO 3.º

(Capacidade das partes)

A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito.

ARTIGO 5.º

- 1.
- 2.
- 3. Quando a natureza da actividade do trabalhador envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir procuração especial.

ARTIGO 8.º

- 1.
- 2. O não cumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.
- 3. Não é aplicável no contrato de que trata este artigo o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

ARTIGO 11.º

(Trabalhadores permanentes, sazonais e eventuais)

1. O trabalhador pode ser contratado com carácter permanente, sazonal ou eventual.

2. O trabalhador só pode ser admitido com carácter sazonal em actividades assim classificadas pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, e a sua antiguidade conta-se adicionando os meses de trabalho efectivo.

3. O trabalhador admitido com carácter eventual adquire, de pleno direito, ao fim de seis meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanente, e a sua antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente durante seis meses com o máximo de trinta faltas por doença ou dez faltas por iniciativa do trabalhador, das quais não mais de cinco não justificadas.

4. Ocorrendo motivos ponderosos, o prazo estabelecido no número anterior pode ser temporariamente alargado, em relação a certas actividades, por despacho de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva.

5. Os trabalhadores sazonais e eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que a lei estabelece para os permanentes, salvo quando ela expressamente determine o contrário, e devem ser preferidos pela entidade patronal nas admissões ao quadro permanente, excepto quando motivos ponderosos, justificados perante o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, imponham o contrário.

ARTIGO 12.º

1.

2. Desde que não contrariem as normas acima indicadas e não sejam contrários aos princípios da boa fé, serão atendíveis os usos da profissão do trabalhador e das empresas, salvo se outra coisa for mencionada por escrito.

ARTIGO 14.º

1. A nulidade ou anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se demonstre que os contraentes ou algum deles o não teria concluído sem a parte viciada.

2.

ARTIGO 15.º

1. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão judicial.

2.

3. O regime estabelecido no presente diploma para a cessação do contrato aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou da anulação.

4.

5.

6. A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o efectivo conhecimento da causa da invalidade.

ARTIGO 16.º

(Contrato com objecto ou fim contrário à lei ou à ordem pública ou ofensivo dos bons costumes)

1. Se o contrato tiver por objecto ou fim uma actividade contrária à lei ou à ordem pública ou ofensiva dos bons costumes, a parte que conhecia a ilicitude perderá a favor do Fundo Nacional do Abono de Família todas as vantagens auferidas e que por sua natureza pudessem ser restituídas à outra parte.

2. A parte que conhecia a ilicitude não poderá eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude.

ARTIGO 18.º

1. A entidade patronal e os trabalhadores são mútuos colaboradores e a sua colaboração deverá tender para a obtenção da maior produtividade e a promoção humana e social dos trabalhadores.

2.

3.

4.

ARTIGO 19.º

d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos corporativos, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

ARTIGO 20.º

1.

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, evitando desigualmente a quebra intencional de produtividade.

c)

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2.

ARTIGO 24.º

(Transferência do trabalhador para outro lugar de trabalho)

1. Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, excepto se a transferência lhe não causar prejuízo grave ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou ainda quando, em razão da natureza da

organização da empresa, ela esteja prevista nos seus regulamentos.

ARTIGO 25.º

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato do trabalho ou da violação ou cessação deste contrato, pertencentes ao trabalhador, gozam do privilégio que a lei geral consigna.

ARTIGO 27.º

1.
2.
3.
4.
5. A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional do Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições, devidas tanto por aquele como pela entidade patronal sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

ARTIGO 28.º

1.
2. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

ARTIGO 30.º

(Destino das multas)

O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 27.º reverterá integralmente para o Fundo Nacional do Abono de Família, ficando a entidade patronal responsável perante este.

ARTIGO 31.º

1.
2.
3. As sanções disciplinares não serão aplicadas sem audiência prévia do trabalhador, salvo quanto às previstas nas alíneas a) e b) do artigo 27.º, e a sua execução só pode ter lugar nos seis meses posteriores à decisão.
4. Das sanções disciplinares superiores às indicadas nas alíneas a) e b) do artigo 27.º poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierárquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária e sem prejuízo de reclamação para a comissão corporativa, quando exista.

ARTIGO 32.º

1.
2.
3. A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos do artigo 35.º ou o despedir com ou sem justa causa deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência no prazo de oito dias.

ARTIGO 33.º

1. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior indemnizará o trabalhador

nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2.
3.

ARTIGO 34.º

[Consequências especiais no caso de sanções aplicadas nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 32.º]

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 32.º indemnizará o trabalhador nos termos do artigo anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

ARTIGO 35.º

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requirem, o registo das sanções disciplinares iguais ou superiores à de repreensão registada.

ARTIGO 36.º

1.
2.
- a)
- b)
- c)
3.
4. São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

ARTIGO 39.º

1.
2.
3. Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ouvidas as comissões corporativas, e se, no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, não forem objecto de despacho de deferimento ou indeferimento, consideram-se aprovados.

ARTIGO 41.º

(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. A entidade patronal deve observar os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança do trabalho, criando, para o efeito, comissões de segurança ou outros meios adequados em que colaborem os trabalhadores.
2. Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho, pessoalmente e por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

ARTIGO 50.º

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos casos e condições a estabelecer na respectiva legislação, têm direito, em regra, a retribuição especial.
2. Essa retribuição nunca será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário.

nário por dia, sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação do trabalho para além do período normal do trabalho.

3.

ARTIGO 55.º

1.

2.

3. O trabalhador só tem porém direito a gozar férias no ano subsequente ao da sua admissão se neste tiver prestado pelo menos noventa dias de serviço.

4. Cessando o contrato de trabalho por motivo que não seja o previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 27.º, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido no dia 1 de Janeiro do ano em que se dá tal cessação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

5.

ARTIGO 57.º

1. O período mínimo de férias será de seis, doze ou dezoito dias úteis, conforme o trabalhador esteja há menos de três anos, de três a dez anos ou há mais de dez anos ao serviço da entidade patronal no termo do ano civil a que as férias digam respeito.

2.

3.

4.

ARTIGO 61.º

1.

2.

3. (Suprimido).

ARTIGO 62.º

1.

2.

3. Quando a entidade patronal conceder subsídios de férias e estes forem pagos antes do início delas, poderá o seu montante ser abatido ao da retribuição a pagar antecipadamente em cumprimento da parte final do n.º 1.

ARTIGO 63.º

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2.

ARTIGO 66.º

(Contratos com prazo — Trabalhadores sazonais e eventuais)

1. Os trabalhadores sazonais e eventuais e aqueles que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, inferior a um ano, têm direito a um período de férias correspondente a meio dia útil por cada mês completo de serviço, não se contando, quanto aos trabalhadores eventuais, esse período para efeitos de passagem à qualidade de permanente.

2. Se não for possível dar satisfação ao preceituado no número anterior, a entidade patronal pagará aos trabalhadores que se encontrem nas referidas situações a retribuição correspondente ao período de férias a que teriam direito.

ARTIGO 68.º

1. As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infrac-

ção disciplinar, quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

2.

3. O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de três faltas por um dia de férias, até um máximo de $\frac{1}{3}$ das férias a que o trabalhador teria direito nos termos do presente diploma.

ARTIGO 70.º

(Faltas autorizadas pela entidade patronal)

As faltas autorizadas pela entidade patronal ou posteriormente aceites por ela não determinam perda de retribuição, salvo estipulação ou uso em contrário.

ARTIGO 71.º

1.

2. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

ARTIGO 72.º

1.

2. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente ao período previsto na alínea a) do número anterior e não poderá descontar nas férias as faltas dadas nos termos deste artigo.

ARTIGO 73.º

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1.

2.

3.

4.

5.

ARTIGO 75.º

1.

2. A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos dos artigos 108.º e 109.º

ARTIGO 80.º

(Outras garantias de emprego ou de retribuição)

Poderão ser estabelecidas, por despacho de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva, para as actividades de carácter sazonal ou outras cujo regime de laboração imperiosamente o justifique, garantias de emprego ou de retribuição diferentes das que resultam dos artigos anteriores.

ARTIGO 82.º

(Princípios gerais)

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

ARTIGO 83.º

(Modalidades de retribuição)

A retribuição pode ser certa, variável ou mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

ARTIGO 84.º

(Retribuição certa e retribuição variável)

1. É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.
2. Para determinar o valor da retribuição variável tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.
3. Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável far-se-á segundo o disposto nas convenções colectivas ou nos despachos de regulamentação do trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbitrio do julgador.

ARTIGO 84.º-A

(Retribuição mista)

1. À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.
2. As bases referidas no número anterior terão em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo designadamente as qualidades pessoais com reflexo na comunidade empresarial.
3. Para os efeitos do disposto no n.º 1 deverá a retribuição consistir numa parcela fixa e noutra variável, com o nível de produtividade determinado a partir das respectivas bases de apreciação.

ARTIGO 85.º

(Remuneração de trabalho extraordinário)

Não se considera retribuição a remuneração por trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

ARTIGO 87.º

1.
2. O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da remuneração daquele.

ARTIGO 88.º

(Participação nos lucros)

Não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

ARTIGO 89.º

1. Compete ao julgador fixar a retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte das normas aplicáveis ao contrato.
2.

ARTIGO 90.º

(Forma do cumprimento)

1. A retribuição deve ser satisfeita, ou em dinheiro, ou parcialmente em prestações de outra natureza.
2.
3. Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

ARTIGO 91.º

(Lugar do cumprimento)

1. A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.
2.
3. É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se de pessoas que trabalham nesses estabelecimentos.

ARTIGO 92.º

(Tempo do cumprimento)

1. A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salva estipulação ou usos diversos, serão a semana, a quinzena ou o mês do calendário.
2. O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.
3. Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder quinze dias, o trabalhador pode exigir que o cumprimento se faça em prestações quinzenais.

ARTIGO 94.º

1.
2.
- a)
- b)
- c)
- d)
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitado pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador, consentidas por este.
3. Os descontos referidos nas alíneas b), c), e) e f) do número anterior não podem exceder no seu conjunto 1/3 da retribuição.

ARTIGO 95.º

(Cooperativas de consumo)

Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, poderão, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3 do artigo anterior, segundo esquema aprovado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

ARTIGO 100.º

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo, quer não, comunicando à outra essa vontade por forma inequívoca.

2. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nos artigos 19.º e 20.º

3. Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1.

ARTIGO 101.º

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos do n.º 2 do artigo anterior, entre outros, os seguintes factos:

ARTIGO 102.º

Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, nos termos do n.º 2 do artigo 100.º, entre outros, os seguintes factores:

ARTIGO 106.º

1.
a) Meio mês por cada ano completo de antiguidade do trabalhador até ao máximo de seis meses, se a iniciativa da denúncia for da entidade patronal.

b)
2.

3. A referência a meio mês é substituída pela referência a duas semanas quando a retribuição for paga por dia, por semana ou por quinzena.

4. A denúncia feita pela entidade patronal, nos termos deste artigo, obriga-a ao pagamento de uma compensação igual à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 108.º, deduzida da remuneração correspondente a metade do período de aviso prévio efectivamente concedido.

ARTIGO 107.º

(Denúncia unilateral de contratos a longo prazo)

Os contratos com prazo certo ou incerto, que tenham ou se preveja venham a ter duração superior a dois anos, podem ser denunciados por qualquer das partes, nos termos do artigo anterior, uma vez decorrido aquele tempo.

ARTIGO 108.º

(Extinção do contrato sem prazo por decisão unilateral sem justa causa nem aviso prévio)

1. Se a entidade patronal num contrato sem prazo o denunciar sem justa causa e sem o devido aviso prévio, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente a meio mês por cada ano de antiguidade do trabalhador.

2. Se a iniciativa da denúncia pertencer ao trabalhador, a indemnização será igual ao dobro do valor da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

3. A referência a meio mês é substituída pela referência a duas semanas quando a retribuição for paga por dia, por semana ou por quinzena.

4. A indemnização prevista no n.º 1 do presente artigo substitui a compensação estabelecida no n.º 4 do artigo 106.º

5. O disposto neste artigo é aplicável à denúncia sem aviso prévio dos contratos a longo prazo, prevista no artigo 107.º

6. As indemnizações previstas neste artigo poderão ser reduzidas por prudente arbítrio do julgador, quando se prove que excedem o prejuízo efectivamente sofrido.

ARTIGO 109.º

(Extinção por decisão unilateral, sem justa causa, de contratos com prazo)

1. Nos contratos sujeitos a prazo, certo ou incerto, a extinção por decisão unilateral, sem justa causa, dá à outra parte o direito de exigir indemnização pelos prejuízos sofridos até ao valor das retribuições vincendas.

2. A indemnização não poderá ser inferior à que resultaria da aplicação da regra dos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, a não ser que o montante assim determinado exceda o valor das retribuições vincendas.

ARTIGO 115.º

1.
2. É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

ARTIGO 116.º

(Suprimido)

ARTIGO 117.º

1.
a)
b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até seis meses depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2.
3. A entidade patronal que não observar o disposto na alínea b) do n.º 1 deste artigo ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período referido na mesma alínea b) do n.º 1, se outra maior lhe não for devida.

ARTIGO 119.º

1.
2. A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais devem procurar criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o justifique.

3.
4.

ARTIGO 122.º

- 1. Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que hajam ccmple-tado 14 anos de idade e que possuam as habilitações legalmente exigidas.
- 2.
- 3. (Suprimido).

ARTIGO 123.º

(Capacidade do menor)

Para os efeitos do artigo 127.º, n.º 1, alínea a), do Código Civil, presume-se autorizado a viver sobre si pelos respectivos pais ou tutor o menor que não resida em casa dos seus representantes legais ou da pessoa a quem eles tenham confiado a sua guarda e que pretenda celebrar contrato de trabalho para o efeito de exercer qualquer profissão, arte ou officio.

ARTIGO 124.º

(Direitos especiais dos menores)

São em especial assegurados aos menores um período mínimo de férias de dezoito dias úteis para os que tenham idade inferior a 16 anos e um de doze dias úteis para os que tenham de 16 a 18 anos.

ARTIGO 125.º

1. As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

- 2.
- 3.

ARTIGO 126.º

(Multas)

Constituem violação das leis de trabalho, e como tal são punidas com multa, as infracções ao disposto nos seguintes preceitos deste diploma:

- a) De 100\$ a 1000\$ nos casos de infracção ao disposto nos artigos 11.º, n.ºs 2 e 4, 22.º, n.ºs 2 e 3, 31.º, n.ºs 2 e 3, 32.º, n.º 3, 51.º a 66.º, 67.º, n.º 3, 68.º, n.º 3, 70.º a 72.º, 90.º, n.ºs 2 e 3, 91.º, n.º 3, 92.º a 94.º, 114.º, 120.º, n.º 1, e 121.º a 124.º;
- b) De 500\$ a 5000\$ nos casos de infracção do disposto nos artigos 10.º, n.º 3, 21.º, 33.º, 34.º, 75.º, n.º 2, 117.º, n.ºs 1, alíneas a) e b), e 2, e 119.º, n.º 1;
- c) De 2000\$ a 20 000\$ nos casos de infracção do disposto nos artigos 16.º e 36.º, n.º 4.

ARTIGO 127.º

(Gradação das multas)

- 1. As multas serão fixadas por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção e gradua-das em função da gravidade desta, da culpabilidade do infractor e das possibilidades económicas deste.
- 2. No caso previsto nos artigos 40.º, n.º 1, e 41.º, n.º 1, a multa será fixada entre 200\$ a 2000\$, de harmonia com o número de trabalhadores que prestem serviço no estabelecimento, devendo o julgador fixar o prazo dentro do qual serão executados os trabalhos exigidos pela higiene e segurança do trabalho.

CAPITULO XI

(Suprimido)

ARTIGOS 131.º A 136.º

(Suprimidos)

Palácio de S. Bento, 8 de Julho de 1969.

- Armando Manuel de Almeida Marques Guedes.
- Fernando Andrade Pires de Lima.
- Fernando Augusto de Santos e Castro.
- Joaquim Trigo de Negreiros.
- José Alfredo Soares Manso Preto.
- José Frederico do Casal Ribeiro Ulrich.
- Alberto Sena da Silva.

Alvaro Vieira Botão (vencido em todos os pontos que representam uma diminuição nas regalias dos trabalhadores, já em vigor pelo actual Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966, e em especial em relação aos seguintes artigos:

Art. 55.º Não concordo com a alteração proposta para o n.º 4 deste artigo, achando que se deve manter a redacção do projecto.

Art. 57.º Não concordo com a substituição de dois anos por três anos para o período mínimo de férias de seis dias, além de que acho este período mínimo muito curto, sendo da opinião que deveria ser alargado para doze dias. Assim, se um menor, pelo artigo 124.º, tem um período mínimo de férias de doze dias, pode passar a seis dias quando atingir a maioridade, se ainda não tiver três anos de serviço.

Art. 61.º Acho que se deve continuar a manter o n.º 3).

João Manoel Nogueira Jordão Cortez Pinto [votou, em princípio, contra as alterações que visam diminuir, a partir de 1970, direitos conferidos aos trabalhadores desde 1966 por este mesmo Decreto-Lei n.º 47 032. Entendo que nada justifica um retrocesso social, ao arrepio da nossa tradição e da evolução que universalmente caracteriza o direito do trabalho, retrocesso cuja compatibilização com o preceito da prevalência do regime mais favorável para o trabalhador (que consta expressamente do artigo 130.º) levanta evidentes dificuldades. Por outro lado, entendo que o artigo 132.º (no cumprimento do qual o Governo elaborou o projecto ora em apreciação), ao determinar que a lei do contrato de trabalho seja revista, não autoriza o entendimento de que tal revisão possa ir além de simples retoques no texto, aconselhados pelos ensinamentos colhidos da sua aplicação prática nos anos decorridos e com o fim de corrigir deficiências técnicas, de harmonizar preceitos, de integrar lacunas, de dissipar dúvidas. Considero, por isso, que a revisão prevista no citado artigo 130.º não pode alargar-se a modificações de fundo, nem admitir derrogações ao regime em vigor.

Votei expressamente contra a alteração proposta para o n.º 4 do artigo 55.º, que tem o alcance de recusar ao trabalhador despedido por efeito de sanção disciplinar a retribuição correspondente a férias ven-

cidas. Tal alteração introduz uma sanção não prevista no respectivo artigo — o 27.º — (e sanção que ficará dependente do mero acaso de o trabalhador ter ou não gozado as férias no ano do despedimento), viola o princípio fundamental *non bis in idem*, lesa um direito já constituído e traduz-se no não cumprimento de uma obrigação já vencida].

José António Ferreira Barbosa.

José Rodrigo de Carvalho.

Manuel Duarte Gomes da Silva.

Mário Dias Pereira de Lemos (perfilho a declaração de voto do Digno Procurador Álvaro Vieira Botão).
José Augusto Vaz Pinto, relator (propus a alteração do artigo 38.º do projecto no sentido de se dizer que a prescrição nele regulada era presuntiva. Isto me pareceu conforme com a natureza dela e, a meu ver, não resulta da lei, visto, nos termos do artigo 312.º do Código Civil, só poderem considerar-se presuntivas, taxativamente, as prescrições de que tratam os artigos 316.º e 317.º do mesmo Código).



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
ARQUIVO HISTÓRICO PARLAMENTAR