

JURISPRUDÊNCIA

- I — O CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PODE REVOGAR OU DERROGAR LEIS SUPLETIVAS OU FACULTATIVAS; NÃO PODE REVOGAR LEIS PRECEPTIVAS OU PROIBITIVAS;
- II — O CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO EMANA DA VONTADE DOS ORGANISMOS CORPORATIVOS, QUE NÊLE INTERVÊM NO USO DUM PODER NORMATIVO QUE O ESTADO LHES CONFERE; É PORTANTO UM ACTO CRIADOR DE DIREITO OBJECTIVO, E, COMO TAL, É «LEI MATERIAL»;
- III — AS PENAS PREVISTAS NOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO NÃO SÃO MERAS PENAS CONVENÇIONAIS, FIXADORAS ANTECIPADAS DUMA EVENTUAL INDEMNIZAÇÃO CIVIL — ANTES TÊM NATUREZA CARACTERIZADAMENTE PENAL;
- IV — AS COMISSÕES ARBITRAIS CRIADAS PELOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO TÊM COMPETÊNCIA PARA INTERVIR E DECIDIR OS PROCESSOS EM QUE, A REQUERIMENTO DA PARTE, A SUA ACTIVIDADE É SOLICITADA EM CONTROVERSIA CIVIL; ESSAS COMISSÕES NÃO TÊM, POREM, COMPETÊNCIA ALGUMA EM MATÉRIA PENAL, PELO QUE NÃO PODEM NUNCA INTERVIR EM PROCESSOS EM QUE SE APRECIEM INFRAÇÕES A QUE CORRESPONDAM PENAS, QUER ESTAS VENHAM NO CONTRATO DE TRABALHO;
- V — EM FACE DO ART. 7.º DO DEC. N.º 30.910, AS ENTIDADES PATRONAIS QUE NÃO CUMPRAM OS DESPACHOS DO SUB-SECRETÁRIO DE ESTADO DAS CORPORAÇÕES SÔBRE A COBRANÇA DAS COTAS DEVIDAS AOS SINDICATOS PELOS OPERÁRIOS NÃO-

-SINDICADOS E SUA FISCALIZAÇÃO (DECRETO N.º 29.931 ART. 2.º), NÃO INCORREM HOJE EM RESPONSABILIDADE ALGUMA — NEM PENAL, NEM CIVIL.

(Sentença proferida pelo Sr. Dr. Manuel Rebêlo de Andrade, Juiz da 3.ª Vara do Tribunal do Trabalho de Lisboa, a 8 de Fevereiro de 1941).

Com base em participação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Armazéns de Vinhos do Distrito de Lisboa, a comissão arbitral criada pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre aquele organismo e os Grémios do Comércio de Exportação e dos Armazenistas de Vinhos condenou J. Carvalho & Carvalho, Lda., com sede e estabelecimento na Rua das Amoreiras, desta cidade, na multa de 300\$00, por a mesma sociedade ter ao seu serviço o trabalhador José Vital, sem que estivesse inscrito no sindicato participante.

É desta decisão que vem interposto o presente recurso, competentemente e em tempo.

Vê-se das cláusulas 10.ª e 29.ª do contrato em causa que os sócios dos grémios intervenientes só podem manter ao seu serviço trabalhadores inscritos como sócios do sindicato, incorrendo em multa de 100\$00 a 2.500\$00 as entidades patronais transgressoras das normas reguladoras do trabalho, entre as quais a contida na citada condição 10.ª

Pela cláusula 23.ª do contrato colectivo a comissão arbitral tem competência para aplicar multas e na condenação não foram excedidos os limites estabelecidos no contrato.

Ver-se-á agora, em face dos indicados elementos de apreciação e das disposições legais que regulam a matéria, se bem ou mal julgou a comissão recorrida.

Começarei, naturalmente, por verificar se a comissão arbitral era competente para condenar em multa, aproveitando a oportunidade, dado o interesse do problema, para estudar as diferenças que se notam entre o regime legal vigente ao tempo da condenação e o que vigora hoje.

Dizem os arts. 121.º e seguintes do Código de Processo nos Tribunais do Trabalho:

- a) — as comissões arbitrais preparam e julgam os processos que não tenham natureza penal;
- b) — o processo a seguir na instrução e julgamento das acções é o sumaríssimo;
- c) — das decisões do tribunal arbitral há recurso para o tribunal do trabalho, restrito o recurso, porém, à maioria de direito.

A dúvida que se suscita consiste no entendimento a dar ao que sejam processos de natureza não penal.

É sabido que nos contratos colectivos de trabalho se estipulam penalidades para as infracções que se verifiquem, penalidades essas que umas vezes são específicas dos

contratos e outras vezes constituem sanções a preceitos também previstos na lei, ora concordantes as sanções do contrato com as da lei, ora divergindo umas das outras quer em relação à quantidade da pena quer ao modo da sua determinação.

De qualquer maneira, a inobservância da convenção colectiva dá, normalmente, lugar a penas, ainda que da violação contratual resulte para o lesado direito a indemnização civil.

Mas porque a fiscalização do cumprimento de tais contratos é exercida pelos agentes da F. T. (Dec. n.º 28.354) e os autos de notícia levantados por verificação de infracções são enviados ao Tribunal de Trabalho onde fazem fé (Dec. n.º 24.650), — estas circunstâncias originavam freqüentes conflitos de jurisdição entre os Tribunais do Trabalho e as comissões corporativas — quasi sempre conflitos positivos.

A tal situação pôs termo o despacho do Sub-Secretário de Estado das Corporações, de 27 de Novembro de 1939 (Boletim do I. N. T. P., de 15 de Dezembro do mesmo ano), estabelecendo a seguinte doutrina:

- a) — as comissões corporativas só podem conhecer das questões que lhes sejam participadas directamente;
- b) — a competência destas comissões não prejudica a dos tribunais no julgamento de transgressões que não dependa da iniciativa dos intessados, nem a acção do Estado na fiscalização das infracções.

A distribuição do poder jurisdicional fazia-se, pois, não em razão da matéria, mas segundo a hierarquia das pessoas que verificavam as infracções (agentes da autoridade ou interessados) e a dos órgãos perante os quais se propunham as acções (Tribunais de Trabalho ou comissões corporativas).

Qualquer que fôsse a matéria (civil ou penal), as comissões arbitrais tinham competência para conhecer de tôdas as questões cujo julgamento os interessados solicitavam directamente. Fôsse qual fôsse a matéria, os Tribunais do Trabalho eram competentes quando a acção se fundasse em auto de notícia levantado pelo pessoal da F. T. ou outro instrumento que pudesse provocar a actividade jurisdicional independentemente de iniciativa das partes.

O Código tomou posição diversa: as comissões arbitrais são competentes para conhecer das acções civis; aos Tribunais do Trabalho compete o julgamento das acções penais, ainda que à ofensa do direito subjectivo corresponda, simultâneamente, responsabilidade civil e criminal.

Isto parece claro, dado que o código atribui a competência aos Tribunais do Trabalho ou às comissões corporativas conforme os processos tenham, ou não, natureza penal.

Ouçó, porém, dizer a opiniões incontestavelmente autorizadas que a justa intelligência do texto não é esta mas outra, pois por «processos que não tiverem natureza penal» se devem entender aqueles em que se tenha de aplicar a pena do contrato e não a da lei, em opposição a «processos que tiveram natureza penal», isto é, àqueles em que seja a pena da lei a aplicável e não a do contrato.

Não posso conformar-me com aliás tão doutos pareceres.

Entre as modernas teorias sôbre a natureza jurídica do contrato colectivo de trabalho, creio eu que a dominante é esta: a convenção colectiva emana da vontade dos organismos corporativos intervenientes no uso dum poder normativo que o

Estado lhes confere; é acto criador de direito objectivo; é lei material (Greco — il contratto colectivo di lavoro, pág. 31 e seguintes; Carnelutti — Teoria del regolamento colectivo dei rapporti di lavoro, n.º 54; Romano — L'ordinamento giuridico; Mossa — Il diritto del lavoro — estes dois últimos autores citados pelo Dr. Cunha Gonçalves — Princípios de direito corporativo, pág. 228). Carnelutti define o seu pensamento desta forma expressiva: *a convenção colectiva tem corpo de contrato e alma de lei.*

Há, é verdade, quem pense de modo muito diverso, sustentando que o contrato colectivo não cria normas mas relações jurídicas, não podendo ser classificado como lei, nem mesmo no sentido material (Barassi, Il diritto del lavoro, vol. I, pág. 47). Mas, como se vai ver, a questão não tem importância decisiva.

Se a doutrina verdadeira fôr a indicada em primeiro lugar (entre nós defende-a o Dr. Marcelo Caetano — O sistema corporativo, pág. 60), o problema está resolvido, visto que, para o efeito, o contrato também é lei, ainda que só no sentido material.

Seja, porém, rigorosa ou não, o que é indiscutível é que as coisas se passam assim: a convenção colectiva só é contrato entre os organismos que nela outorgam. Esse contrato tem eficácia sobre todos os indivíduos ou empresas representadas pelos contraentes, mesmo que nêles não estejam inscritos como sócios. Na elaboração do negócio jurídico só a vontade dos organismos se manifesta; as empresas, como os trabalhadores, ficam vinculados às obrigações que na convenção se constituem só por efeito da eficácia do contrato *erga omnes*, pois nem foram nela partes nem assistentes, nem delegaram poderes nos organismos, certo que a função de representação que estes exercem não tem natureza de mandato.

Até por estes motivos não podem chamar-se convencionais às penas previstas nos contratos colectivos, já que elas se destinam a ser aplicadas, não aos outorgantes, mas a pessoas indeterminadas — exactamente àqueles que não contrataram.

A pena convencional é do direito privado, tem caracter patrimonial, aplica-se a quem a convencionou sob a forma de indemnização civil. A pena do contrato colectivo abrange abstractamente os membros da profissão ou do ramo económico, presentes ou futuros, emana de acto de direito público em que aqueles não intervieram — é pena criminal.

Nas leis reguladoras do trabalho as infracções são punidas com multa. Nos contratos colectivos de trabalho é com multa que se punem as transgressões. Uma e outras são penas criminais; uma e outras são constituídas por multas; uma e outras revertem a favor de terceiros: o Estado ou as instituições de previdência correspondentes à profissão abrangida pelo contrato.

Não vejo, portanto, que, quanto à *natureza da pena*, se justifique a distinção entre a da lei e a do contrato colectivo.

Verei agora o problema sob o aspecto da *natureza da infracção*.

Disse há pouco que os contratos colectivos tanto contêm penas específicas, como outras destinadas a punir infracções a normas previstas no contrato e na lei, simultâneamente.

Serão as primeiras que terão de ser julgadas no juizo arbitral, ficando as outras para os tribunais do trabalho?

Se assim fôsse, compreender-se-ia que a lei tivesse tido a intenção de dizer como *ex-adverso* se interpreta.

E compreendia-se por esta razão: a comissão corporativa é composta — dizem os contratos — por um ou mais representantes de cada organismo contraente e presidida por um representante do I. N. T. P. — em regra, o assistente que dirigiu ou acompanhou as negociações do contrato, segundo creio. A comissão tem, por isso, *competência especializada* para o conhecimento das questões próprias de certas profissões e que, por serem muito especiais, escaparam à previsão do legislador. Ao lado do direito comum do trabalho, há o direito especialíssimo da actividade económica, que tem por fonte o seu condicionalismo particular. Ninguém melhor para aplicar o direito do que a comissão arbitral, visto o conhecimento especializado que tem do espírito e do motivo da regra jurídica.

Mas nem sequer a questão pode resolver-se assim, supponho eu.

Em presença do problema do limite da liberdade contratual nas convenções colectivas, a doutrina, embora não seja pacífica, tem tendência a fixar-se neste conceito; o contrato colectivo pode revogar ou alterar as normas que na lei sejam supletivas ou facultativas; mas não o pode fazer quanto às normas preceptivas nem quanto às proibitivas (C. Sforza — Corso di diritto corporativo, 4.ª ed., pág. 230).

A ser de seguir esta orientação (e eu sigo-a, sem hesitar), a aplicação prática não pode ser senão esta: se o contrato regula uma relação jurídica não prevista na lei, a pena é a do contrato (pena específica de que tenho falado). Se a relação jurídica é regulada no contrato e na lei, de duas uma: ou o contrato adoptou a norma da lei ou adoptou outra. Sendo a mesma a norma adoptada, a pena a aplicar é a da lei, visto a lei penal ser de interesse e ordem pública e não poder, por isso, ser alterada pela convenção. Quando a norma contratual não fôr a da lei, então já não é de aplicar a penalidade da lei mas a do contrato. Um exemplo: o horário do trabalho diário é de 8 horas, segundo a lei geral (art. 1.º do Dec. n.º 24.402); a infracção a este preceito é punida nos termos do art. 28.º do mesmo decreto. No contrato adopta-se o horário de trabalho da mesma duração — 8 horas. A pena é a da lei, porque, sendo a mesma a norma reguladora da duração do trabalho, não pode o contrato alterar a sanção que para *essa norma* a lei estabeleceu, dado o caracter preceptivo da disposição que domina a pena. Mas no contrato estipula-se que o horário é de 10 horas (e pode estipular-se, art. 8.º do citado decreto n.º 24.402). A pena agora é a do contrato porque para a profissão a que o contrato respeita a norma que regula o tempo de trabalho não é a da lei, é outra — é a do contrato. O contrato já não tem de prender-se com o art. 28.º do Dec. n.º 24.402 porque esta disposição legal pune as infracções aos preceitos contidos nêsse diploma e não outras. No caso, pune a inobservância do horário de trabalho de 8 horas e não a de 10 horas. Se o contrato se separou da sujeição ao preceito que limita a 8 horas o tempo de trabalho, automaticamente ficou liberto da pena que a lei fixou para as infracções à regra que o contrato legitimamente alterou. Adoptando para si uma regra própria, própria do contrato é também a sanção correspondente.

Daqui resulta que, no exemplo posto do horário de trabalho, caberá a aplicação da pena legal ou a da contratual conforme o horário tiver, como duração máxima, 8 ou 10 horas diárias.

Se a distribuição das competências dos tribunais do trabalho e comissões arbitrais se tivesse de fazer conforme à transgressão corresponde a pena da lei ou a do contrato, não serviria de base ao critério da distribuição os conhecimentos especializados da comissão arbitral. Duas infracções da *mesma natureza* e sobre o *mesmo objecto* podem ser julgados por um ou outro dos dois órgãos puridicionais.

Não é também a qualidade da pena que há-de justificar a distinção das competências. Como ficou visto, tanto na lei como nos contratos as transgressões são punidas com multa. A qualidade da pena é a mesma. Será, finalmente, a *quantidade* da multa? Também não, porque os contratos colectivos tanto estabelecem penas menos graves como mais graves do que a lei, quando não da mesma gravidade.

Não havendo, portanto, regra de lei que indique se e como se separa a competência penal dos tribunais do trabalho das comissões corporativas e não se encontrando nos princípios de direito critério que justifique ou determine a distinção, só posso concluir que a expressão legal em causa tem de ser interpretada como indivisível: processos de natureza penal, todos aqueles em que se apliquem penas; processos de natureza não penal, os que tenham por objecto direitos e obrigações civis.

Colocando agora a questão em plano diverso, ainda a conclusão a tirar é a mesma.

Já ficou dito que o processo a seguir no juízo arbitral é o sumaríssimo (art. 122.º do Código). Este processo sumaríssimo não pode ser senão aquele a que se refere o art. 45.º do dito Código.

Com efeito, a matéria dos art. 121.º e seguintes está contida na primeira parte do Código, onde se trata «do processo civil e corporativo». É aí que está regulado também o processo sumaríssimo (art. 45.º). Se fôsse outro o processo de que fala o art. 122.º, a lei diria *um processo* sumaríssimo e não *o processo* sumaríssimo.

Este processo sumaríssimo é, portanto, de natureza civil e segue os trâmites do art. 797.º do Código de Processo Civil (citado art. 45.º). Começa por *um pedido* com citação cominatória.

Aliás o art. 121.º também esclarece que a comissão arbitral só funciona quando haja litígio entre as partes.

Em qualquer caso, só pode ser um processo civil.

Nem em processo penal há processo sumaríssimo (Código de Processo Penal, art. 62.º), nem nêle se fazem *pedidos*, com citação cominatória, nem, rigorosamente, há litígios entre as partes.

Os processos em que intervêm as comissões arbitrais são, pois, aquelas em que, a requerimento da parte, a actividade do tribunal é solicitada para decidir controvérsia de natureza exclusivamente civil.

Ainda outro ponto.

Quando o pessoal da F. T. levantar auto de notícia por infracção a um contrato colectivo, tal auto é enviado à comissão corporativa mesmo que se trate de caso específico do contrato? Não, porque o contrário está dito expressamente no Dec. n.º 24.650. Não, porque as comissões arbitrais só actuam quando haja *pedido das partes*.

Por enquanto fico por aqui. Creio que disse o bastante para autorizar a conclusão de que, no regime legal vigente, as comissões arbitrais em caso algum têm compe-

tência em matéria penal, isto é, em caso algum podem intervir em processos em que se apliquem penas, quer estas derivem da lei quer do contrato colectivo de trabalho.

Tinham, porém, essa competência, as comissões arbitrais, ao tempo da decisão recorrida, se as questões lhes fôsem postas directamente pelos interessados.

Ora, a sentença, recorrida baseou-se em participação do sindicato outorgante do contrato colectivo e a cláusula 23.^a desta convenção sujeita à comissão arbitral as questões que dela possam emergir.

Viu-se que na cláusula 20.^a do contrato em causa os socios dos grêmios intervenientes ficaram obrigados a só manter ao seu serviço trabalhadores inscritos no sindicato participante.

Importa interpretar em que sentido quiseram os organismos interessados manifestar a sua vontade, pois é a intenção dos contraentes o primeiro elemento a que deve atender-se na interpretação dos negócios jurídicos.

Por efeito de ser livre ao operário a sua inscrição como sócio do sindicato correspondente, estavam os sindicatos nacionais em risco de não poderem manter-se, pois, em regra, só a minoria dos interessados pagava cotas.

Os contratos colectivos de trabalho encetaram a tarefa de promover a consolidação material dos sindicatos. Já que o operariado não corria em massa para os seus organismos, ao menos, que se garantisse a estabilidade daqueles que assinavam com os representantes da produção ou do comércio contratos colectivos de trabalho. E foi então, no intuito de garantir receita suficiente aos organismos do trabalho e de igualar as obrigações de todos, que nos contratos se adoptou esta política: as empresas não admitiriam ao seu serviço quem não estivesse inscrito no sindicato.

O que menos interessava era que o trabalhador fôsse sócio ou deixasse de o ser; importava, sim, que todos pagassem — e todos pagassem o mesmo, os que estivessem em condições de ser sócios.

Tanto é assim que, de certo momento em diante, a condição passou a ser estabelecida de modo diverso, exigindo-se, não que o operário estivesse inscrito como sócio mas que fôsse contribuinte quando não quisesse ser sócio.

Por êste processo atingia-se o mesmo fim, mas salvaguardava-se, com maior nitidez, o princípio da liberdade de sindicalização.

Quero com isto dizer que a cláusula 10.^a do contrato, ao impôr ao trabalhador a sua inscrição como sócio, não quis exigir que todos os moços de armazém exercessem os seus direitos e deveres sociais (estatutários), mas só que todos contribuíssem pontualmente e por igual para o organismo correspondente.

A palavra sócio tem no contrato o sentido de contribuinte. Nem podia ser de outra maneira: a imposição da filiação como sócio seria ilegal.

Estavam as coisas neste pé quando foi publicado, em 15 de Setembro de 1939, o Dec. n.º 29.931.

Foi êste diploma que, aceitando o princípio seguido nos contratos colectivos, consagrou a doutrina de ser o pagamento das cotas obrigatório para sócios e não sócios. O princípio passou da excepção à regra.

A norma que hoje vigora generalizada à maioria dos sindicatos é a mesma; tem a mesma finalidade e assenta no mesmo motivo; apenas é aplicada mais extensamente.

Como penalidades aplicáveis às empresas que desrespeitassem as determinações

do Sub-Secretário de Estado das Corporações, previa o decreto (art. 5.º) penas de multa nos termos do art. 4.º do Dec. n.º 22.006, de 17 de Setembro de 1938.

O Dec. n.º 29.931, como se disse, consagrou o princípio já experimentado. Todavia, o decreto não era de aplicação imediata a todos os sindicatos, pois o poder coercivo da lei só actuaria parceladamente para cada caso, mediante despacho do Sub-Secretário de Estado das Corporações. A lei estabelecia o princípio e autorizava o Sub-Secretário de Estado das Corporações a usá-lo quando entendesse. De modo que a norma obrigatória, embora se fundasse no Dec. n.º 29.931, estava contida nos despachos governamentais.

Ora, em 24 de Fevereiro de 1940, o Sub-Secretário de Estado das Corporações determinou por despacho que a partir de 1 de Abril seguinte todos os trabalhadores de armazéns de vinhos do distrito de Lisboa ficavam obrigados ao pagamento das cotas sindicais, devendo as empresas com pessoal representado por esse sindicato ao seu serviço descontar-lhe as importâncias das cotas no pagamento dos salários, sob pena de incorrerem nas sanções do citado art. 5.º do Dec. n.º 29.931 (Diário do Governo de 7 de Março de 1940).

Nestas condições, e conforme a doutrina já exposta, tem de entender-se que a pena imposta ao recorrente foi a daquele decreto e não a do contrato.

Efectivamente, sendo a decisão recorrida posterior ao despacho em questão; e tendo o tribunal arbitral julgado um facto que a lei reputa do mesmo modo que o contrato, a aplicação da pena foi feita ao abrigo da lei.

Mas será realmente o mesmo facto?

No contrato as empresas eram obrigadas a só admitir ao seu serviço quem estivesse em dia com as cotas sindicais — eram, portanto obrigadas a fiscalizar o pagamento das cotas.

No despacho referido às entidades patronais foi imposto o dever de realizar a cobrança das cotas, cujo pagamento era obrigatório para os profissionais.

No fundo é tudo o mesmo, pois a cobrança das cotas envolve a fiscalização do seu pagamento e até pela forma mais severa.

Vê-se da acta da sessão de julgamento que a comissão arbitral deu como provado o facto que serviu de base à condenação e por isso tem de julgar-se que bem aplicada foi a multa de 300\$00 porque o seu quantitativo não vai além do limite máximo estabelecido no dec. n.º 29.931.

Mas o dec. n.º 30.910 que aprovou o Cód. Proc. Trib. Trab. eliminou do número das infracções a transgressão em causa (art. 7.º).

Presentemente, as entidades patronais que não efectuem a cobrança das cotas sindicais ou a não fiscalizem, quando uma ou outra coisa tenha sido legalmente determinada, não incorrem em sanção penal.

Praticam acto delituoso, sim, aqueles que não cumpram despachos em que se estabeleça ser a carteira profissional título indispensável ao exercício da profissão; mas já não tem responsabilidade criminal nos casos previstos no art. 2.º do dec. n.º 29.931.

Reconheço que não é fácil de atinar com a explicação do motivo por que se punem as empresas que não fiscalizam o uso da carteira profissional e não se castigam as que desrespeitam os despachos destinados ao operariado em geral.

Mas como não compete ao juiz justificar a intenção do legislador ou a da lei, mas aplicá-la e interpretá-la, seja qual fôr a razão da providência legislativa, a verdade é que no art. 7.º do dec. n.º 30.910 está escrito isto:

— no caso do art. 3.º do dec. n.º 29.931 (carteira profissional) há transgressão;
 — tratando-se da aplicação da regra do art. 2.º (cobrança de cotas ou fiscalização do seu pagamento) não há transgressão.

Antes de passar adiante, deter-me-ei ainda na análise de outro aspecto deste problema, visto ser lícita a suposição de que a lei, se extinguiu a responsabilidade criminal das entidades patronais, certamente criou, em lugar dela, alguma obrigação civil.

Não é assim.

O já por vezes citado art. 2.º dec. n.º 29.931 estabeleceu este princípio: todos os profissionais devem pagar para o seu sindicato: às entidades patronais pode, simultaneamente cometer-se o encargo de realizarem a cobrança das cotas ou de fiscalizarem o seu pagamento.

Há, pois, uma obrigação principal — a de pagar as cotas. Uma obrigação accessória — a de efectuar a cobrança ou fiscalizar o pagamento.

A primeira está a cargo dos profissionais representados pelo sindicato. A segunda incumbe às empresas ou entidades patronais.

Entre o sindicato e o operário estabelece-se este vínculo de obrigação civil: um é credor e o outro devedor.

Entre a empresa e o sindicato não há relação jurídica de espécie alguma. A relação existe entre a empresa e o Estado — relação de direito público.

O operário que não paga a prestação incorre em sanção civil: o sindicato, usando o seu direito de crédito, pode exigir do devedor o cumprimento da obrigação — o pagamento da dívida.

A empresa que não obedece à determinação governamental, incorria em sanção penal — pagava uma multa.

O Estado, tendo em atenção o dever que lhe incumbe de reconhecer os organismos corporativos e de promover e auxiliar a sua formação e a importância que para a organização sindical tem o pagamento regular das cotas, entendeu que não bastaria entregar as coisas ao destino ou não seria suficiente dar aos sindicatos a *faculdade* de cobrar as prestações.

Achando-se a organização corporativa integrada no Estado, a estabilidade e progresso dos organismos não são apenas interesse destes mas também interesse do próprio Estado. Por isso se julgou indispensável cercar o princípio da cotização obrigatória de garantias do seu cumprimento. Por isso se chamaram as entidades patronais a tomar parte activa e permanente na colaboração com os sindicatos, em ordem a assegurar a regular execução da providência julgada necessária ao equilíbrio e consolidação da organização sindical.

E porque se atribuíram deveres às entidades patronais, paralelamente se estabeleceram sanções, sanções estas que só podiam ser de carácter penal.

A obrigação civil é, pois, exigível exclusivamente ao operário em dívida de cotas.

Diz o art. 10.º n.º 5.º do código que podem servir de base à execução as certidões comprovativas de falta de pagamento de cotas, jórias, taxas, multas ou outras impor-

tâncias a cujo pagamento estejam obrigados os *componentes* dos organismos corporativos.

No caso, pois, de dívidas de cotas ao sindicato, a execução corre contra o *componente* do organismo o credor — contra o empregado ou assalariado.

Em conclusão: as entidades patronais que não cumpram os despachos do Sub-Secretário de Estado das Corporações, ao abrigo do art. 2.º do dec. n.º 29.931, não incorrem hoje em responsabilidade alguma — nem penal nem civil. O único meio admitido na lei no sentido de fazer respeitar aquelas determinações é a acção ou a execução contra o operariado.

Nestes termos:

Considerando que a infracção foi dada como provada pela comissão arbitral e as decisões das comissões arbitrais previstas em contratos colectivos de trabalho são definitivas quanto à matéria de facto, sendo ainda certo que o recorrente nada alega em vista a convencer da má aplicação do direito por parte da comissão arbitral;

Considerando que, tendo ficado provado o facto, bem aplicada foi a multa de 300\$00 porque esta importância não excede o limite máximo que no caso cabia;

Considerando que a infracção cometida pelo recorrente foi punida ao abrigo do disposto no art. 5.º do decreto n.º 29.931;

Considerando que o facto do recorrente admitir ao seu serviço um trabalhador de armazém de vinho não inscrito no respectivo sindicato deixou de ser transgressão;

Considerando que a lei penal é aplicada retroactivamente quando a infracção punível por lei vigente, ao tempo em que foi cometida, deixar de o ser por uma nova lei a eliminar do número das infracções, mesmo que tenha havido já condenação transitada em julgado (Cód. Penal, art. 6.º);

Por êstes fundamentos, dou provimento ao recurso, revogo a decisão recorrida e anulo a multa imposta ao recorrente.

Sem custas por não serem devidas.

Lisboa, 8-2-941.

(a) *Manuel Rebêlo de Andrade.*

ANOTAÇÃO

Nesta notável sentença, um dos problemas culminantes, encarados e resolvidos, é o da natureza do contrato colectivo de trabalho.

Já depois dela proferida, foram publicadas as *Lições* do ilustre Professor Doutor Fezàs Vital no seu curso de Direito Corporativo na Faculdade de Direito de Lisboa (1940) (1).

(1) Publicado por J. Agostinho de Oliveira.

Com a devida vénia, vamos fazer dum excerto desse curso (pág. 125) o digno comentário ao aresto acima transcrito:

«Será o contrato colectivo um contrato como qualquer outro (teoria contratual), idêntico portanto aos contratos de direito comum, intervindo as empresas e os trabalhadores, juridicamente representados pelos grêmios e sindicatos contratantes, como partes no contrato, destinado a disciplinar as suas recíprocas relações individuais ou singulares de trabalho? Ou será, pelo contrário, um acto

normativo (*teoria normativa*), isto é, um acto tomado *super partes* e não *inter partes*, estipulado pelos grêmios e sindicatos, não na qualidade de representantes jurídicos das empresas e trabalhadores (representação de vontade), mas no exercício duma representação política dos interesses da categoria « imposto *ope legis* aos membros da mesma categoria, como se fôsse uma norma legislativa abstracta, absoluta e, como tal, irrevogável pela vontade concordante das entidades representadas pelas associações estipulantes »?

Ambas as orientações tem ainda hoje

representantes, e dos mais ilustres, entre os corporativistas italianos, mas com predomínio, parece, da teoria normativista (abstraiamos das correntes doutrinárias secundárias, para referir apenas as duas fundamentais).

Integramo-nos nesta última, vendo nos contratos colectivos de trabalho verdadeiros acordos normativos, criadores de direito objectivo *super partes* — tem sido o nosso ensino de sempre, mesmo em relação aos contratos colectivos de trabalho anteriores ao regime corporativo — e por isso os incluimos entre as fontes de direito corporativo».