

EXTINÇÃO DAS RELAÇÕES JURÍDICAS DE TRABALHO

Pelo PROF. DOUTOR RAÚL VENTURA

Introdução

1. Propósitos e métodos.
2. Plano e terminologia.

1. Proponho-me estudar a extinção das relações jurídicas de trabalho subordinado, comercial ou industrial.

Para isso, procurarei encarar por forma sintética mas sistemática os problemas suscitados por ela, quer se trate de problemas já abordados pela doutrina e pela jurisprudência portuguesas, quer tenham surgido no estrangeiro e possam, como problemas, ser legitimamente colocados perante os nossos textos. Muitos outros problemas surgiram naturalmente da consideração metódica dos preceitos legais.

No campo do direito do trabalho há, além da lei, dois factores de primacial importância para a correcta compreensão da realidade vivida. Um deles, é o confronto das nossas questões e soluções com as correspondentes incluídas em leis estrangeiras, tanto mais que um movimento de unificação, mais pronunciado que noutros ramos de direito, permite com facilidade proceder àquele confronto. O outro encontra-se nas convenções colectivas de trabalho, que, completando a lei e até violando-a, estendem sobre a maioria dos trabalhadores e das empresas uma complexa rede de preceitos.

Pareceu-me, portanto, indispensável ultrapassar a lei portuguesa, expondo resumidamente o quadro das legislações estrangeiras sobre os principais problemas focados neste estudo — embora sem preten-

der realizar obra profunda e completa de direito comparado — e buscando sistematizar as cláusulas de convenções colectivas (1).

2. Durante muitos séculos conheceram-se formas de adstrição perpétua à prestação de serviços. Para as evitar, dispôs o art.º 1.780.º do *Code Civil*: «On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée».

O nosso Código Civil, a propósito do contrato de serviço doméstico, aplicando este princípio em termos amplos, determinou que «o

(1) Escolhi diplomas de 28 Estados, que cito pela edição francesa da *Série Législative do Bureau International du Travail*. Para assegurar a uniformidade da terminologia, as transcrições são feitas em língua francesa, excepto quando os diplomas não estejam publicados naquela Série, ou quando tenham sido originariamente escritos em português (Consolidação das Leis do Trabalho, do Brasil).

Indico os diplomas apenas pelo nome do Estado, de harmonia com a seguinte lista:

ALBANIA (Código do Trabalho, decreto n.º 447, de 25 de Agosto de 1947; Lei n.º 527, de 25 de Agosto de 1947); ÁUSTRIA (Lei de 11 de Maio de 1921 sobre o contrato de trabalho dos empregados privados); BÉLGICA (Lei de 7 de Agosto de 1922, relativa ao contrato de emprego); BOLÍVIA (Lei de 21 de Novembro de 1924 sobre os empregados de comércio e outras indústrias); BRASIL (Consolidação das Leis do Trabalho, decreto-lei n.º 5.452 de 1 de Maio de 1943); CHILE (Decreto-lei n.º 178 de 13 de Maio de 1931, contendo o código do trabalho); CHINA (Lei do contrato de trabalho, de 25 de Dezembro de 1936); DINAMARCA (Lei n.º 168, de 13 de Abril de 1938 sobre as relações jurídicas entre patrão e empregados nas empresas privadas); EGÍPTO; ESPANHA (Lei n.º 41 de 10 de Maio de 1944 relativa ao contrato individual de trabalho); FINLÂNDIA (Lei de 1 de Junho de 1922 sobre os contratos de trabalho); FRANÇA (Código do Trabalho e da previdência social, livro primeiro, sobre as convenções relativas ao trabalho, promulgado em 30 de Dezembro de 1910); GUATEMALA (Código do Trabalho, decreto n.º 330 de 8 de Fevereiro de 1947); GUIANA NEERLANDESA (Ordenança de 8 de Setembro de 1947 sobre o contrato de trabalho); HOLANDA (Decreto de 5 de Outubro de 1945 sobre as relações de trabalho); ITÁLIA (Novo Código Civil, de 16 de Março de 1942); LIBANO (Lei de 23 de Setembro de 1946, contendo o Código do Trabalho); JAPÃO (Lei n.º 49 de 5 de Abril de 1947 sobre as condições de trabalho); LUXEMBURGO (Lei de 7 de Junho de 1937, contendo o regulamento legal da colocação de serviços dos empregados privados); MÉXICO (Lei federal do trabalho de 18 de Agosto de 1931); NICARÁ-GUA (Decreto n.º 336 de 12 de Janeiro de 1945, contendo um código de

contrato de prestação de serviço doméstico, estipulado por toda a vida dos contraentes ou de algum deles, é nulo, e pode a todo o tempo ser rescindido por qualquer deles». Para o serviço assalariado não consignou preceito semelhante, talvez porque o legislador concebeu este contrato com duração muito reduzida, abrangendo quando muito o tempo necessário para executar certa obra.

A disposição proibitiva de contratos perpétuos podia ser iludida pela celebração de contratos com termos de tal modo afastados que normalmente excedessem a vida do prestador de trabalho. É,

trabalho); PANAMÁ (Lei n.º 67, de 11 de Novembro de 1947, contendo o código do trabalho); PERU (Lei de 21 de Novembro de 1924 sobre os empregados de comércio e outras indústrias); ROMÉLIA (Lei de 28 de Março de 1929 sobre os contratos de trabalho); ROMÉLIA (1946) (Decreto-lei de 26 de Abril de 1946, modificando algumas disposições das leis referentes ao trabalho); RÚSSIA (Código das Leis relativas ao trabalho, com as suas modificações até 1 de Maio de 1936); TCHECO-ESLOVÁQUIA (Lei de 11 de Junho de 1934 sobre o contrato de trabalho dos empregados privados); VENEZUELA (Lei de 4 de Maio de 1945, modificando a lei do trabalho); SÍRIA (Código do Trabalho, Lei n.º 279, de 11 de Junho de 1946).

Aproveitei 276 convenções colectivas, quase me tendo limitado a excluir alguns acordos de menor importância.

A citação das convenções é feita por numeração, que tomou por base a ordem alfabética das profissões representadas pelos Sindicatos contraentes ou a firma da empresa, no caso de acordo colectivo. Dentro de cada profissão, dispus as convenções cronologicamente, sem atender aos distritos. No texto, dentro de cada assunto, as convenções são enumeradas por simples ordem cronológica.

São as seguintes as convenções estudadas:

ALFAIATES, Lisboa, 1944 — 1; Anglo Portuguese Telephone Co., 1945 — 2; ARMAZÉNS, Funchal, 1941 — 3; ARMAZÉNS DO CHIADO, 1943 — 4; ARMAZÉNS DE FRUTAS, Funchal, 1941 — 5; ARMAZÉNS DE VINHOS, Porto, 1936 — 6; Lisboa, 1941 — 7; Porto, 1945 — 8; BANCA (Casinos), Espinho-Praia, 1944 — 9; Póvoa, 1944 — 10; Estoril Plage, 1945 — 11; BANCÁRIOS, Lisboa, Porto, Coimbra, Braga e Viseu, 1938 — 12; Lisboa, 1943 — 13; Lisboa, Porto, Coimbra, Braga, 1944 — 14; BARBEIROS, Lisboa, 1936 — 15; Porto, 1939 — 16; Funchal, 1939 — 17; Lisboa, 1944 — 18; Braga, 1945 — 19; Porto, 1947 — 20; BARQUEIROS, Porto, 1938 — 21; BAZAR BRAGA, 1944 — 22; BOLACHAS E BISCOITOS, 1942 — 23; BORDADOS, Funchal, 1943 — 24; Funchal, 1947 — 25; BOTÕES, Porto,

por isso, frequente nas legislações estrangeiras a redução do termo estipulado a certos limites razoáveis, quase sempre incluídos entre um e cinco anos.

A falta de preceito português neste sentido não deve impedir que se considerem nulos os termos que possam defraudar a intenção legal de proibir os contratos perpétuos, mas não permite estabelecer um limite fixo.

Podia, porém, acontecer — e a experiência mostrou que, com o desenvolvimento do industrialismo, se tratava das hipóteses mais

1945 — 26; CAFÉS, Porto, 1941 — 27; CAIXEIROS, Lisboa, 1938 — 28; Lisboa, 1939 — 29; Lisboa, 1943 — 30; Lisboa, 1943 — 31; Lisboa, 1943 — 32; Lisboa, 1943 — 33; Lisboa, 1943 — 34; Lisboa, 1943 — 35; Lisboa, 1943 — 36; Lisboa, 1943 — 37; Lisboa, 1943 — 38; Lisboa, 1943 — 39; Porto, 1943 — 40; Lisboa, 1944 — 41; Porto, 1944 — 42; Porto, 1944 — 43; Porto, 1944 — 44; Porto, 1944 — 45; Porto, 1944 — 46; Lisboa, 1944 — 47; Lisboa, 1944 — 48; Lisboa, 1944 — 49; Lisboa, 1944 — 50; Lisboa, 1944 — 51; Porto, 1944 — 52; Porto, 1944 — 53; Porto, 1944 — 54; Porto, 1944 — 55; Lisboa, 1944 — 56; Coimbra, 1944 — 57; Coimbra, 1944 — 58; Coimbra, 1944 — 59; Coimbra, 1944 — 60; Braga, 1944 — 61; Braga, 1944 — 62; Braga, 1944 — 63; Braga, 1944 — 64; Braga, 1944 — 65; Braga, 1944 — 66; Braga, 1944 — 67; Faro, 1945 — 68; Leiria — 1945 — 69; Leiria, 1945 — 70; Leiria, 1945 — 71; Évora, 1945 — 72; Braga, 1946 — 73; Viseu, 1946 — 74; Viana do Castelo, 1947 — 75; Portalegre, 1947 — 76; Porto, 1947 — 77; Aveiro, 1948 — 78; Horta, 1948 — 79; Funchal 1948 — 80; CAPITÃES E OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE, 1946 — 81; CARNES, Porto, 1945 — 82; CARROS ELÉCTRICOS, Porto, 1936 — 83; CARPINTEIROS NAVAIS, Aveiro, 1939 — 84; Porto, 1943 — 85; Porto, 1945 — 86; CERÂMICA, País, 1942 — 87, País — 88; CHACINARIA, Setúbal, 1945 — 89; CHAPELEIROS, Lisboa, 1946 — 90; CINEMAS, País, 1943 — 91; País 1944 — 92; País, 1946 — 93; CONSERVAS, Porto, 1937 — 94; Setúbal, 1937 — 95; Setúbal, 1937 — 96; Faro, 1938 — 97; Setúbal, 1938 — 98; Leiria, 1939 — 99; Faro, 1939 — 100; Setúbal, 1939 — 101; Porto, 1940 — 102; Leiria, 1940 — 103; Setúbal, 1940 — 104; Setúbal, 1940 — 105; Porto, 1942 — 106; Setúbal, 1943 — 107; Porto, Leiria, Setúbal, Faro, 1945 — 108; CORRETORES, 1942 — 109; CUTELARIA, Braga, 1945 — 110; DESCARREGADORES, Setúbal, 1936 — 111; Faro, 1939 — 112; Setúbal. 1939 — 113; Lisboa, 1939 — 114; Viana do Castelo, 1941 — 115; Horta, 1941 — 116; Lisboa, 1942 — 117; Ponta Delgada, 1943 — 118; Lisboa, 1943 — 119; Funchal, 1943 — 120; Horta, 1946 — 121; DOÇARIA, Lisboa, 1942 — 122; DUARTE FERREIRA & FILHOS, 1943 — 123; ELECTRICISTAS, País 1941 — 124; País, 1943 — 125; País, 1944 — 126; País 1945 — 127; País,

frequentes — que os interessados não estipulassem termo para os seus vínculos, que deveriam, pois, manter-se indefinidamente. A realização daquele princípio tomou, por isso, a forma duma faculdade de denúncia unilateral, que qualquer dos contraentes poderia exercer, em qualquer momento. A lei contentou-se, pois, com o fornecimento aos interessados dos meios suficientes para fazerem cessar os seus vínculos quando o seu interesse o impusesse.

A faculdade ilimitada de denúncia produziu, porém, resultados socialmente desastrosos. Os caprichos dos patrões lançaram para a

1947 — 128; EMPRESA FABRIL DO CÁVADO, 1946 — 129; EMPRESA NACIONAL DE PUBLICIDADE, 1943 — 130; ESMALTAGEM, Porto, 1939 — 131; Aveiro, 1939 — 132; Aveiro, 1939 — 133; ESCRITÓRIO, Setúbal, 1938 — 134; Lisboa, Porto, Coimbra, Setúbal, Aveiro, Leiria, 1944 — 135; Lisboa, 1945 — 136; Aveiro, Beja, etc., 1945 — 137; Aveiro, Beja, etc., 1935 — 138; Braga, 1945 — 139; Leiria, 1945 — 140; Lisboa, Porto, Coimbra e Setúbal, 1947 — 141; Beja, 1947 — 142; Aveiro, 1949 — 143; Aveiro, 1949 — 144; Guarda, 1949 — 145; Porto, 1949 — 146; Lisboa, 1949 — 147; ESPELHO DA MODA, 1938 — 149; ESCRITÓRIOS DE NAVEGAÇÃO, 1943 — 150; 1944 — 151; 1946 — 152; 1946 — 153; 1949 — 154; ESCOLHEDORES E APANHADORES DE PEIXE, Lisboa, 1943 — 155; FARINHAS E MASSAS, Lisboa e Porto, 1938 — 156; Lisboa e Porto, 1939 — 157; Lisboa e Porto, 1942 — 158; Lisboa, ac., 1946 — 159; Lisboa, ac., 1949 — 160; FARMÁCIA, Lisboa e Porto, 1942 — 161; Lisboa e Porto, 1948 — 162; CA. FIAÇÃO TOMAR, 1944 — 163; FOGUEIROS, Porto, 1944 — 164; Lisboa, 1946 — 165; FÓSFOROS, 1938 — 166; GARAGENS, Porto, 1945 — 167; Lisboa, 1945 — 168; GARFOS, Braga, 1939 — 169; GÁS E ELECTRICIDADE, 1943 — 170; HOTELEIRA, Lisboa, 1938 — 171; Porto, 1939 — 172; Porto, 1943 — 173; Funchal, 1943 — 174; Lisboa, 1944 — 175; Braga, 1945 — 176; Viseu, 1946 — 177; Funchal, 1947 — 178; Viana do Castelo, 1948 — 179-A; JORNAIS DIÁRIO DO MINHO E CORREIO DO MINHO, 1943 — 179; LANIFÍCIOS, Castelo Branco, Lisboa, Leiria, Porto, 1939 — 180; Castelo Branco, Lisboa, Leiria, Porto, 1940 — 181; Castelo Branco, Lisboa, Guarda, Leiria e Porto, 1945 — 182; Castelo Branco, Lisboa, Leiria, Guarda, Porto, e Viseu, 1947 — 183; LOJA DAS MEIAS, 1938 — 184; MAQUINISTAS FLUVIAIS, Porto, 1945 — 185; Lisboa, 1947 — 186; MAQUINISTAS DA MARINHA MERCANTE, 1946 — 187; MASSAS ALIMENTÍCIAS, 1941 — 188; MARCENEIROS, Braga, 1945 — 189; METALÚRGICOS, Porto, 1940 — 190; Leiria, 1943 — 191; MINAS DE ALJUSTREL, 1949 — 192; MINEIROS, de Lousa-Porto, 1938 — 193; MOBÍLIAS, Lisboa, 1943 — 194; MOTORISTAS, Porto, 1939 — 195; Braga, 1939 — 196; Leiria, 1939 — 197; Viana do Castelo, 1939 — 198; Coimbra, 1939 — 199; Santarém, 1939 — 200; Viseu,

miséria numerosos trabalhadores e, mesmo que os despedimentos não fossem sempre totalmente arbitrários, muitas vezes os patrões não resistiam à sugestão de qualquer proveito económico resultante deles, embora a sua capacidade económica permitisse evitar ou retardar a rescisão dos contratos.

Por outro lado, também os trabalhadores não deixaram de prejudicar as entidades patronais por meio de demissões súbitas, sem consideração dos seus reflexos no processo produtivo.

Era, contudo, impossível recuar todo o caminho andado no sentido da rescindibilidade do contrato e permitir as vinculações perpétuas. O trabalhador encontraria por essa forma encerrada a única via de melhoramento da sua condição, pela celebração de contratos

1939 — 201; Setúbal, 1939 — 202; Lisboa, 1939 — 203; Castelo Branco, 1939 — 204; Funchal, 1941 — 205; Beja, 1941 — 206; Faro, 1942 — 207; Guarda, 1944 — 208; Funchal, 1947 — 209; MUNDET, 1939 — 210, NAVEGAÇÃO FLUVIAL, Lisboa, 1948 — 211; OURIVES, Porto, 1945 — 212; PANIFICAÇÃO, Lisboa, 1939 — 213; Porto, 1939 — 214; Porto, 1939 — 215; Ponta Delgada, 1940 — 216; Lisboa, 1942 — 217; Évora e Portalegre, 1943 — 218; Santarém, 1943 — 219; Funchal, 1943 — 220; Leiria, 1943 — 221; Porto, 1944 — 222; Aveiro, 1944 — 223; Setúbal, 1944 — 224; Ponta Delgada, 1944 — 225; Faro, 1945 — 226; Castelo Branco e Braga, 1945 — 227; Aveiro, 1946 — 228; Vila Real de Sto. António, 1946 — 229; Porto, 1948 — 230; Horta, 1948 — 231; Aveiro, 1948 — 232; Guarda, 1948 — 233; Viseu, 1948 — 234; Leiria, 1949 — 235; Santarém, 1949 — 236; Castelo Branco, 1949 — 237; PAPEL, Santarém, 1944 — 238; PENTES, Braga, 1941 — 239; PESCADORES, Aveiro, Figueira da Foz e Nazaré, 1938 — 240; Lisboa, 1941 — 241; Matozinhos, 1941 — 242; Aveiro, 1944 — 243; Afurada, 1946 — 244; Lisboa, 1946 — 245; Porto, 1949 — 246; Matozinhos, 1949 — 247; RADIOTELEGRAFISTAS, 1945 — 248; RETALHO VINHOS, Lisboa, 1940 — 249; Porto, 1942 — 250; SABÕES, 1946 — 251; SAPATEIROS, Aveiro, 1939 — 252; Lisboa, 1943 — 253; Viseu, 1949 — 254; SEGUROS, Lisboa e Porto, 1937 — 255; Lisboa e Porto, 1945 — 256; SERRAÇÃO, Viana do Castelo, 1938 — 257; Viana do Castelo, 1944 — 258; TANOARIA, Aveiro, 1935 — 259; Setúbal, 1935 — 260; Porto, 1936 — 261; Lisboa, 1937 — 262; Vila Real de Sto. António, 1938 — 263; Funchal, 1938 — 264; Aveiro, 1942 — 265; Porto, 1947 — 266; TEXTIL, Porto e Braga, 1942 — 267; Porto e Braga, 1943 — 268; Porto, 1944 — 269; Porto e Braga, 1944 — 270; TIPÓGRAFOS, Lisboa, Porto e Coimbra, 1942 — 271; Lisboa, Porto e Coimbra, 1942 — 272; Lisboa, Porto e Coimbra, 1944 — 273; Federação, 1945 — 274; VIDREIROS, Lisboa, 1941 — 275; Leiria, Aveiro e Lisboa, 1943 — 276.

mais vantajosos; o patrão mostra que, desaparecida a faculdade de despedimento, deixa de poder adaptar a sua empresa à evolução económica.

As soluções jurídicas de compromisso entre estes interesses opostos vão aparecer nas páginas seguintes.

Cumpre determinar, em primeiro lugar, quais os factos extintivos da relação jurídica de trabalho. Em capítulo seguinte, serão apuradas as consequências daqueles factos, indicando as que têm carácter genérico e as que correspondem especialmente a alguns desses factos.

Anteporei uma observação sobre a terminologia usada.

Emprego a palavra *extinção* para designar a cessação da relação jurídica criada pelo contrato individual de trabalho, seja qual for a causa determinante daquela. Nas leis estrangeiras publicadas na Série Législative correspondem-lhe normalmente as palavras *résiliation* e *résolution* (1), sobretudo a última.

Revogação do contrato indica especialmente a extinção produzida pelo acordo dos contraentes.

O termo *rescisão* significa a extinção produzida pela declaração de vontade de um só dos contraentes.

A *resolução* é a extinção determinada por factos supervenientes (exceptuada a simples vontade dos contraentes) previstos no contrato ou na lei (2).

(1) São raras as definições de *résolution*. Encontra-se uma, muito ampla em Guatemala, Código, art.º 76.º: La *résolution* du contrat de travail est le phénomène juridique par la survenance duquel l'une des deux parties à la relation de travail, ou l'une et l'autre, mettent fin à celle-ci soit par la seule volonté de l'une d'elles, soit de leur consentement mutuel, soit pour une cause imputable à l'autre partie, ou bien par la survenance duquel le résultat est appelé en vertu même d'une disposition de la loi, toutes circonstances dans lesquelles s'éteignent les droits et les obligations qui découlaient du dit contrat.

(2) Das acepções indicadas (legítimas pelo carácter convencional que essas e outras semelhantes têm assumido entre nós) só parece necessitar justificação a de *rescisão*, que mais se afasta dos usos correntes. No entanto, ela aparece na lei n.º 1952 ligada ao despedimento (art.º 10.º § 1.º: «O empregado avisado rescisão do contrato...»; art.º 11.º «A existência de justa causa para rescisão ou denúncia do contrato...»).

CAPÍTULO I

Dos factos extintivos da relação jurídica de trabalho

SECÇÃO I

Acordo dos contraentes

3. Efeito extintivo do acordo revogatório. Forma do acordo. Restrições a esta forma de extinção.
4. O acordo revogatório nas legislações estrangeiras.

3. A lei n.º 1.952 não prevê a revogação do contrato de trabalho, por acordo dos contraentes, mas o direito comum, que permite esta forma de extinção, pode ser aplicado àquelas relações jurídicas.

O art.º 702.º do Código Civil declara que os contratos não podem ser revogados ou alterados, senão por mútuo consenso dos contraentes, salvas as excepções especificadas na lei e, embora sob certo aspecto não seja aplicável à relação de trabalho (visto que neste é permitida a denúncia unilateral), nada permite supor que o acordo dos contraentes não tenha nestas relações o efeito extintivo atribuído por ele.

Poderia talvez dizer-se que não são válidas em direito do trabalho as renúncias que o trabalhador faça dos direitos resultantes da lei e que, pelo acordo concedido à extinção do contrato, ele renuncia às indemnizações ou pré-avisos legais ou contratuais, mas o princípio da irrenunciabilidade não tem aqui aplicação, visto que as indemnizações ou pré-avisos são consequências da denúncia *unilateral* e, portanto, no caso de acordo não se constitui qualquer direito a elas.

Já se tem sustentado que o acto revogatório deve revestir características formais idênticas às que, de facto, revestiu o contracto de trabalho revogado, mas afigura-se-me improcedente tal exigência, visto que nenhuma excepção legal é, para esse efeito, introduzida à regra do art.º 686.º do Código Civil. Admito, pois, que o acto revogatório deva revestir a forma que a lei exija para a válida constituição do acto revogado, mas não que o uso neste último de qualquer forma não exigida por lei obste a que a revogação tenha lugar por outra forma, salvo preceito especial em contrário.

O art.º 12.º do decreto n.º 13.564, de 6 de Maio de 1927, determina que a rescisão de qualquer contrato (artistas e empregados teatrais) deverá sempre constar de documento assinado pelos interessados. O confronto com os preceitos anteriores, que regulam a rescisão por denúncia unilateral, mostra que o termo «rescisão» deve estar usado por «revogação».

Em meu entender, nada impede que os interessados restrinjam a revogação do contrato a hipóteses determinadas convencionalmente, pois nenhum interesse legítimo é contrariado por este pacto e a faculdade de o estabelecer está incluída na faculdade genérica de revogar o contrato. É necessário, todavia, ter cuidado com a forma como a questão é colocada por alguns autores que, falando em «resolução», parecem, contudo, incluir tanto a limitação da faculdade de revogar o contrato, como a de o rescindir. O exame da segunda questão deve ficar relegado para lugar próprio.

Há quem pretenda (Lugo y Reymundo, por exemplo), por várias formas, restringir a revogação do contrato de trabalho, por se lhe afigurar contrária aos interesses dos trabalhadores. Não excluo a possibilidade de a convenção revogatória ser invalidada nos termos gerais de direito, protegendo dessa maneira a correcção e liberdade da manifestação da vontade do trabalhador, mas não encontro preceito legal que, entre nós, permita ultrapassar esses limites e repudio, por isso, designadamente, a atribuição ao juiz de latos poderes para investigar a justificação do acto revogatório, pois os motivos do distrate, salvos os limites gerais acima referidos, escapam à apreciação judicial.

4. Os diplomas especialmente reguladores das relações jurídicas de trabalho contêm poucas referências a causas de extinção próprias do direito comum, porque remetem para este, tácitamente ou até de forma expressa (BOLÍVIA, art.º 4.º: «Les cas de rescision des contrats de travail seront soumis aux lois ordinaires»).

Quanto ao acordo revogatório, ele aparece simplesmente referido em várias leis: ALBANIA, art.º 38.º, a); ESPANHA art.º 76.º, 3.º; GUATEMALA, art.º 86.º, c); HOLANDA, art.º 6.º, d); MÉXICO, art.º 126.º; PANAMÁ, art.º 75.º, n.º 2; ROMÉNIA, art.º 74.º, b); RÚSSIA, art.º 44.º; VENEZUELA, art.º 34.º, a).

Destas leis, as da GUATEMALA e do PANAMÁ distinguem nitidamente o regime do acordo revogatório e o da denúncia, declarando que o primeiro não origina responsabilidade para qualquer das partes. Distinção semelhante aparece na lei da HOLANDA, que proíbe a denúncia unilateral, mas expressamente ressalva o acordo revogatório.

SECÇÃO II

Morte dos contraentes e factos equiparados

5. A morte do trabalhador; seu efeito extintivo.
6. A incapacidade e a velhice do trabalhador não extinguem a relação de trabalho.
7. A morte do patrão e os factos jurídicos equiparados não têm, em regra, efeito extintivo.
8. Excepções à regra estudada no número anterior.
9. Efeito da morte dos contraentes, nas legislações estrangeiras.
10. A transferência da exploração nas leis estrangeiras e nas convenções colectivas.

5. A prestação a que o trabalhador se obriga pelo contrato de trabalho tem, por natureza, carácter pessoal. Sendo, por este lado, o contrato celebrado *intuitu personnae*, a morte do trabalhador extingue *ipso facto* a relação jurídica de trabalho. É esta uma consequência necessária da inscindibilidade da actividade e do agente.

Na legislação portuguesa não existe preceito especial para o contrato de trabalho, prescrevendo a sua extinção por morte do trabalhador, mas reputo aplicável o art.º 703.º do Código Civil, na parte em que exceptua da transmissibilidade os direitos e obrigações puramente pessoais, por sua natureza. Neste código consideram-se extintos, por este facto, dois contratos especiais de trabalho — o contrato de serviço doméstico (art.º 1.385.º) e o contrato de aprendizagem (art.º 1.430.º).

Considero válidos os pactos celebrados entre patrão e trabalhador por virtude dos quais, morrendo este, aquele admitirá ao seu serviço uma pessoa determinada, por exemplo, um filho do traba-

lhador. Deve, contudo, entender-se que estes pactos não produzem uma sucessão na relação jurídica de trabalho, antes criam relações inteiramente novas.

6. Não existe na nossa legislação preceito determinativo da extinção das relações privadas de trabalho por virtude de incapacidade ou velhice do trabalhador. Excluindo a incapacidade proveniente de acidentes ou de doenças profissionais, cujo regime especial não pode ser aqui tratado, dúvidas a tal respeito só poderiam surgir por virtude de preceitos atributivos de pensões de reforma. A simples leitura destas disposições mostra que elas atribuem o direito à pensão sem tomarem em conta o modo como a relação jurídica de trabalho cessou ou virá a cessar e muito menos determinam a cessação dela (para as Caixas Sindicais de Previdência, art.º 42.º do Regulamento aprovado pelo dec. n.º 25.935, de 12 de Outubro de 1935: «Os beneficiários têm direito a receber uma pensão de reforma quando atinjam a idade estabelecida no regulamento da Caixa ou quando completem o número de anos de inscrição no mesmo previsto para tal efeito»; para as Caixas de Reforma ou de Previdência, art.º 41.º do regulamento aprovado pelo dec. n.º 28.321, de 27 de Dezembro de 1937, com redacção idêntica).

7. Ao contrário da morte do trabalhador, a morte do dador de trabalho, ou a sua extinção, quando se trate de pessoa colectiva, não extingue normalmente as relações jurídicas de trabalho. O fundamento da diversidade encontra-se na negação do intuito pessoal, referido ao patrão, cuja individualidade não é, em regra relevante.

Com efeito, tem-se justamente notado que a organização moderna das empresas tende para as autonomizar — se não sob o ponto de vista jurídico, pelo menos sob um prisma económico — de modo tal que os acidentes jurídicos da vida dessas empresas, individuais ou colectivas, passam despercebidas aos trabalhadores, enquanto subsistir a unidade económica. Não quer isto dizer que a um trabalhador seja indiferente prestar serviço a qualquer empresa, mas apenas que, tendo decidido prestar o serviço a uma delas, as contingências normais de morte ou extinção da pessoa colectiva não o interessam, se se mantiverem as garantias económicas em vista das quais contratou.

Para os contratos de serviço doméstico e de aprendizagem determinam, respectivamente, os artigos 1.385.º e 1.430.º n.º 1 do Código Civil, a extinção por morte do amo ou do mestre. Não é, contudo, possível induzir daqui qualquer princípio geral aplicável a todas as relações de trabalho, porque naqueles dois casos existem motivos especiais, que adiante indicarei.

Não há na nossa lei preceito geral que determine os efeitos da morte do dador relativamente ao contrato de trabalho, mas alguns enunciam a consequência de factos que, por sua vez, podem ter provindo da morte do dador. Desta resulta, com efeito, ou a transmissão ou a cessação da actividade económica do dador, aspectos contemplados nos arts. 20.º e 19.º da lei n.º 1.952.

Trataremos agora apenas das transmissões, porque a cessação deverá ser considerada na secção seguinte.

O art.º 20.º da Lei n.º 1.952 dispõe que «A transferência da exploração ou o trespasse do estabelecimento não importam a rescisão ou denúncia dos contratos dos empregados ou assalariados em efectivo serviço, desde que não sejam avisados de despedimento nos prazos estabelecidos nas alíneas a), b) e c) do art.º 10.º». Este preceito interessa ao facto extintivo agora estudado, embora possa discutir-se a medida desse interesse.

As expressões «transferência de exploração e trespasse do estabelecimento» são bastante amplas para abrangerem todos os factos jurídicos por virtude dos quais se transmitem ou adquirem derivadamente direitos a qualquer exploração comercial ou industrial, incluindo assim actos translativos de propriedade, mas excedendo-os. Da mesma forma, não importam necessariamente qualquer exclusão do carácter *mortis causa* dos factos produtores da transferência. O regime estabelecido por este artigo 20.º pode, porém, levar a supor que a sucessão por morte do dador de trabalho não está abrangida.

O art.º 20.º determina negativamente o efeito da transferência e trespasse: não importam a rescisão ou denúncia dos contratos; se o patrão pretender fazer cessar as relações por conveniência, relacionada com a transferência, deve avisar o trabalhador, observando prazos ligeiramente diferentes dos normais.

Em rigor, bastaria que o artigo enunciasse o princípio geral

contido no seu início, sem necessidade de acrescentar o despedimento pelo patrão, tanto mais que as modificações introduzidas no regime normal não encontram qualquer justificação. Não procedendo, contudo, com a desejável simplicidade, parece indirectamente mostrar que não previu a transferência *mortis causa*, visto que admitiu o pré-aviso, que a hipótese de morte exclui. Não perfilho, contudo, tal opinião. O preceito mostra antes que, sempre que não se verifique despedimento, as relações continuam, apesar da transferência, não devendo, pois, interessar o conhecimento das circunstâncias que impediram que o despedimento tivesse lugar. E, com efeito, não descubro motivo justificativo de diversidade de soluções quando o aviso não foi dado por as circunstâncias excluírem a sua possibilidade ou quando podia ter sido dado, mas de facto o não foi.

Aliás, mesmo que assim não fosse, ainda o preceito forneceria elementos importantes para o problema que directamente temos em vista, porque mostra a indiferença da pessoa do dador. Se a transferência não afecta as relações de trabalho, é evidente que a personalidade do dador é irrelevante e que, portanto, a morte dele não extingue, sempre e necessariamente, as relações de trabalho.

3. Pergunta-se se a irrelevância da morte ou dissolução da entidade patronal sofre excepções. A resposta é quase sempre afirmativa, mas disputa-se quanto ao critério que as deve limitar, apontando-se principalmente os seguintes: quando a morte determine uma situação incompatível com a continuação das relações de trabalho; quando a empresa, objectivamente considerada, não represente um valor económico transmissível; quando as prestações do trabalhador pressuponham, por natureza, a pessoa de certo dador de trabalho.

A escolha entre estes e outros critérios aventados pela doutrina deve, em meu entender, considerar antes de mais que a especialidade determinativa da extinção não deve encontrar-se nas circunstâncias do facto extintivo ou noutras posteriores a este, e que, assim, se a morte determinar uma situação incompatível com a continuação das relações de trabalho, caberá ao interessado denunciar o contrato, possivelmente com justa causa. Por outro lado, a circunstância de a empresa não representar um valor economicamente transmissível não atinge o fundo da questão, embora constitua factor que na

maior parte dos casos mostra o interesse pela individualidade do dador. Prefiro dizer que a morte do dador extingue a relação de trabalho nos casos em que se prove, pelos modos gerais admissíveis em direito, que o contrato foi celebrado *intuitu personnae*. O exemplo mais característico apontado na doutrina é a extinção das relações entre um político e o seu secretário; na lei reconduzem-se a esse princípio os já citados casos dos contratos de serviço doméstico e de aprendizagem.

9. A morte do trabalhador é considerada causa de resolução *ipso iure* das relações de trabalho em muitas leis e noutras pode considerar-se incluída na rúbrica genérica de «casos de força maior» (v. as leis citadas para o caso de morte do patrão).

A morte do patrão resolve o contrato de trabalho apenas quando se verifiquem circunstâncias especiais. Assim, exige-se: 1) — Que a resolução esteja prevista no contrato — GUIANA, arts. 1.615.^o e 1.615.^o k; 2) — Que a morte do patrão tenha como consequência inelutável a cessão da empresa: CHILE, art.^o 164.^o; MÉXICO, art.^o 127.^o; NICARÁGUA, art.^o 115.^o; PANAMÁ, art.^o 75.^o; ROMÉNIA, (1929), art.^o 75.^o; 3) — Que não tenha representante legal para continuar a empresa: ESPANHA; art.^o 76;

Afastaram-se deste regime a lei da FINLÂNDIA, art.^o 29.^o, que, no caso de morte do patrão, concede apenas aos herdeiros deste e ao trabalhador o direito de denunciar o contrato com o préaviso e a lei do BRASIL (art.^o 485.^o) que assegura as indemnizações normais quando cessar a actividade da empresa por morte do patrão, mas a considera justa causa de despedimento, quando o patrão estivesse constituído em empresa individual.

10. A transferência da exploração e as modificações jurídicas do dador de trabalho não afectam normalmente os contratos de trabalho: ALBANIA, art.^o 38.^o; BRASIL, art.^o 448; EGIPTO, art.^o 25.^o; ESPANHA, art.^o 79.^o; FRANÇA, art.^o 23.^o; ITÁLIA, art.^o 2.112.^o; PANAMÁ, art.^o 59.^o; SÍRIA, art. 158.^o; TCHECO ESLOVÁQUIA, art.^o 51.^o; VENEZUELA, art.^o 25.^o.

Da transferência podem resultar vínculos de solidariedade ou de subsidiariedade pelas obrigações das entidades patronais, vencidas e não satisfeitas a essa data — ITÁLIA, PANAMÁ, TCHECO ESLOVÁQUIA, VENEZUELA.

A transferência da exploração é aflorada em várias convenções portuguesas. Algumas contêm simplesmente declaração de que a transferência não afecta as relações provenientes dos contratos individuais. São cláusulas típicas a tal respeito: «No caso de fusão de firmas ou transferência da sua exploração, o pessoal mantém-se nas condições em que vinha trabalhando e não pode ser despedido por motivo da alteração sofrida na firma, contando-se, para efeitos deste contrato, todo o tempo de serviço prestado anteriormente à fusão ou transferência» e «na transferência de exploração, alteração do pacto social e no trespasse do estabelecimento, o operário mantém todos os direitos adquiridos e todas as obrigações previstas neste contrato, que se considera inteiramente renovado». Contêm cláusulas deste género as seguintes convenções: 95, 262, 184, 180, 24, 182.

Noutro grupo de convenções — 47, 50, 136, 67, 137, 70, 75, 78, 79 — depara-se uma cláusula que confere aos trabalhadores garantias especiais em caso de transferência da exploração: «No caso do estabelecimento mudar de proprietário os empregados existentes que tenham mais de seis anos de casa, se forem despedidos sem justa causa, terão direito a receber uma indemnização dupla da que determina o corpo da cláusula... (a cláusula que prescreve as indemnizações nos casos normais de despedimento) sem direito a substituição por avisos prévios. Esse direito mantém-se até um ano depois da data de mudança, sendo como tal considerado para os fins desta cláusula o caso de passagem de quotas totais ou parciais ou falecimento dos proprietários. § único. Exceptuam-se os casos em que o trespasse tenha sido motivado pela má situação financeira da casa, o que será devidamente verificado pela comissão corporativa».

SECÇÃO III

Impossibilidade casual do cumprimento do contrato

11. Efeito resolutivo da impossibilidade casual de cumprimento das obrigações. Termos em que pode produzir-se quanto às obrigações do trabalhador.
12. Irrelevância, sob o aspecto da resolução do contrato, da impossibilidade em que a entidade patronal se encontre de exigir a prestação de serviço. Da questão de saber se a entidade patro-

nal é obrigada a exigir o serviço prometido pelo contrato de trabalho; aplicação da solução negativa ao problema da impossibilidade.

13. A cessação da actividade económica da entidade patronal não resolve o contrato de trabalho.
14. Determinação dos casos de «cessação da actividade económica». Complemento da secção anterior: efeitos da morte do empresário, quando determine a cessação da empresa.
15. A impossibilidade casual de cumprimento, nos contratos celebrados por tempo determinado. Interpretação do § único do art.º 13.º da lei n.º 1.952 e esclarecimento das relações deste com o art.º 19.º da mesma lei. Apreciação da força maior, em alguns casos discutidos.

II. As obrigações, em geral, extinguem-se pela impossibilidade casual do seu cumprimento. Não faria, na verdade, sentido manter vinculado eternamente quem não pode cumprir a obrigação, em termos que a lei reputa inocentes. Como escreve Guilherme Moreira, «a extinção do vínculo obrigatório por facto não imputável ao devedor dá-se em virtude da relação que há entre esse vínculo e o conteúdo da obrigação;... dada a impossibilidade casual da prestação dum facto, o vínculo obrigatório não pode subsistir também, porque não podem produzir-se os seus efeitos».

Não encontro motivo que obste por completo à aplicação desta regra aos contratos de trabalho. O art.º 705.º do Código Civil, donde ela se deduz, encontra-se na Secção de Disposições Gerais do capítulo «Dos efeitos e cumprimento dos contratos», e na secção especialmente destinada à prestação de factos nada contraria aquele preceito.

Assim, a impossibilidade de cumprimento do contrato por parte do trabalhador deve ser encarada nos termos gerais. Nestes casos, como aliás nos restantes em que, no campo do trabalho, a impossibilidade casual possa produzir idênticos efeitos, as características da «impossibilidade» e da «casualidade» relevantes nada têm de particular.

12. A complexidade das situações resultantes do contrato de trabalho torna, contudo, impossível que a falta de cumprimento de

qualquer dos numerosos deveres que impendem sobre os dois contraentes tenha o alcance de considerar extinto o respectivo contrato. Para muitos deveres acessórios organiza a lei — ou pelo menos permite — sistemas específicos de sanções, as mais importantes das quais são penas disciplinares, impostas aos trabalhadores. Por outro lado, muitos desses deveres têm um reflexo de direito público e estão por esse prisma convenientemente garantidos.

Não podendo proceder neste momento ao estudo das obrigações das duas partes do contrato de trabalho, e interessando sobretudo para os problemas agora tratados a impossibilidade de cumprimento das obrigações do patrão, cumpre averiguar quais sejam estas.

Não se levantam dúvidas quanto à obrigação de pagar o salário, nos termos convencionais ou legais, mas discute-se a existência de uma obrigação da entidade patronal de dar ao trabalhador ocasião de trabalhar, ou, por outras palavras, de exigir o cumprimento da prestação de trabalho estipulada.

Há quem distinga vários problemas parcelares: 1) se o patrão é obrigado a fazer iniciar a prestação de trabalho; 2) se o patrão é obrigado a fornecer ao trabalhador os meios necessários para a prestação do trabalho; c) se o patrão é obrigado a estabelecer, positiva e negativamente, ambiente propício à prestação de trabalho. A meu ver, nem todos estes problemas têm autonomia, pois não compreendo que diferença possa existir, para esse efeito, entre a hipótese de o trabalhador não ter chegado a prestar serviço, por o patrão não o ter desejado e o caso de o serviço deixar em qualquer outra altura de ser exigido pelo patrão. Num como noutro caso, o problema fundamental é o mesmo: saber se o patrão é obrigado a aproveitar a prestação de trabalho, cuja exigência lhe é lícita pelo contrato. Quanto ao terceiro problema, afigura-se-me que não pode equiparar-se aos dois primeiros, visto que supõe a exigência da prestação do serviço, embora em condições anormais.

Melhor será, pois, colocar o problema unitariamente, da forma acima indicada.

Nas hipóteses normais, entendo que tal obrigação não existe. Com efeito, nem a lei contém qualquer disposição que a constitua, nem da natureza do contrato pode ela directamente deduzir-se. Sob este último aspecto, basta notar que, pelo contrato de trabalho, uma das partes obriga-se a prestar a sua actividade, para um fim lícito

que a outra parte pretende realizar, tomando a direcção de todos os elementos — incluindo o trabalho — a ele conducentes. O interesse do trabalhador é conseguir, por esse contrato, direito a uma quantia, e pouco lhe interessará que o trabalho prometido seja ou não efectivamente prestado, se esta circunstância não afectar o seu direito à quantia estipulada.

O patrão tem simplesmente interesse em aproveitar a actividade prometida e direito a exigí-la; as circunstâncias em que se abstem daquele aproveitamento estão sob o seu arbítrio e não podem ser apreciadas judicialmente, a não ser que provoquem um prejuízo ao trabalhador.

Esta solução, que é corrente na doutrina quanto ao primeiro dos três problemas parcelares acima enunciados, para alguns autores deve flectir quanto ao segundo de tais problemas. Diz-se que em tal hipótese não está meramente em jogo o interesse individual do empresário, mas também o interesse nacional, contrariado por todas as gerências absurdas ou anti-económicas e, com base nesta consideração, julgam esses autores constituída uma obrigação de fornecer ao trabalhador os meios necessários para a prestação de trabalho.

Não vejo motivo algum para que o argumento, a ser válido, deixasse de ser aplicável à falta total, *ab initio*, do serviço prometido, pois tão anti-económico é o não aproveitamento de uma energia produtiva desde a celebração do contrato, como o não aproveitamento superveniente (e nesta circunstância vejo nova condenação da autonomia dos dois problemas). O argumento, porém, não é válido, pelo menos no nosso sistema legislativo. É certo que, pelo art.º 14.º do Estatuto do Trabalho Nacional, «sobre o capital aplicado em exploração agrícola, industrial ou comercial impende a obrigação de conciliar os seus interesses legítimos com os do trabalho e os da economia pública», mas este princípio geral não está organizado de molde a criar para os empresários vínculos jurídicos especiais relativamente aos seus dependentes. Seja qual for a responsabilidade em que o dador de trabalho incorra perante o Estado quando não concilie os seus interesses com os da economia pública, as relações jurídico-privadas com os trabalhadores da empresa não são directamente afectadas.

Afastado este argumento, só em casos especiais será de admitir a falada obrigação de «dar trabalho». A especialidade pode consis-

tir na própria natureza do contrato celebrado — contrato de aprendizagem, em que o patrão e mestre assume a obrigação de ensinar (ou pelo menos de deixar aprender) e que não se compadece, portanto, com a inactividade do aprendiz; contrato com período inicial de prova, visto ser indispensável que o trabalhador desenvolva a sua actividade para o ensaio produzir o resultado desejado — ou de cláusulas acessórias, expressas ou tácitas dos contratos de trabalho, como na hipótese referida por todos os autores, de um artista teatral, que tem interesse legítimo, para a sua carreira, em prestar de facto a actividade prometida ao empresário.

É evidente também que o não aproveitamento dos serviços pode ter consequências especiais, conforme as circunstâncias que o rodeiem (por ex., constituir justa causa de denúncia pelo trabalhador).

Aplicando estes resultados ao problema da resolução por impossibilidade de cumprimento, obtemos as seguintes conclusões:

— Normalmente, a falta de cumprimento da obrigação de pagar o salário constituirá o patrão em *mora debitoris*, embora inocente, e não resolverá o contrato, por não importar impossibilidade definitiva do seu cumprimento. Podem, contudo, conceber-se hipóteses, certamente académicas, em que, pelo mecanismo de cláusulas acessórias (tempo de pagamento de salário, objecto deste, etc.), o patrão esteja impossibilitado definitivamente de cumprir essa obrigação e portanto as relações devam considerar-se extintas.

— Quando, excepcionalmente, o patrão esteja constituído na obrigação de fornecer ao trabalhador a oportunidade de trabalhar, a impossibilidade casual de cumprir essa obrigação extingue as relações de trabalho.

— Exceptuada esta última hipótese, não existe obrigação de o patrão fornecer ao trabalhador ocasião de trabalhar e portanto não pode à face dela ser colocado qualquer problema de falta ou impossibilidade de cumprimento. Deixando o patrão de fornecer ao trabalhador os meios necessários para a prestação do serviço, ainda há um problema de falta de cumprimento a considerar — o da obrigação do trabalhador prestar o serviço estipulado — mas esse será um problema de *mora accipiendi*, que não pode ser aproximado do que nos ocupou agora.

13. A propósito desta última conclusão deve ser analisado o art.º 19.º da lei 1.952, que determina: «Os empregados e assalariados terão direito à remuneração e indemnização referidas nos §§ 1.º e 2.º do art.º 10.º, no caso de cessação da actividade económica da entidade patronal por causa diversa das indicadas no n.º 3) do art.º 11.º se não forem avisados dessa cessação com a antecedência preceituada no art.º 10.º».

Para evitar confrontos ilegítimos, noto desde já que a doutrina italiana, anterior ao novo código civil, perante um preceito que deve ter servido de fonte a este art.º 19.º, solucionava o problema da resolução do contrato por impossibilidade de cumprimento, de maneira diametralmente oposta à que temos exposto, mas que o texto italiano é essencialmente diverso do português: aquele (art.º 9.º da lei de 13 de Novembro de 1924), dispunha que a obrigação de denúncia ou de pagamento da relativa indemnização vale também no caso de cessação, liquidação ou redução da empresa, que não sejam exclusivamente determinadas por força maior; este, não ressalva expressamente a força maior.

Atendo-me à disposição portuguesa, três questões devem ser consideradas: saber se a cessação da actividade económica da entidade patronal resolve o contrato de trabalho; saber se a solução dada ao problema anterior se harmoniza com os resultados acima expostos; saber se está contemplada no art.º 19.º a cessação proveniente de caso de força maior.

Como adiante veremos, em algumas legislações estrangeiras, a cessação da empresa extingue *ipso facto* as relações de trabalho e não exige, portanto, denúncia pelo patrão.

No mesmo sentido poderia argumentar-se com a colocação do art.º 19.º, já muito afastado de todos os outros que na lei n.º 1.952 se ocupam do despedimento, mas este argumento, cujo valor seria sempre precário, é ainda improcedente, porque o exame do sistema da lei n.º 1.952 mostra que o legislador atendeu não às consequências de certos factos, mas à natureza destes e que, por isso, foram colocadas juntamente as hipóteses de vicissitudes das empresas (cessação — art.º 19.º; transferência e trespasse, art.º 20.º), sem curar da colocação que o regime decretado para ambas tornaria possível.

Outros e mais poderosos motivos afastam a ideia de resolução automática.

Em primeiro lugar, ficou assente a inexistência da obrigação de «dar trabalho»; ora a cessação da actividade económica da empresa só tornaria impossível essa obrigação (se ela existisse) visto que não afecta a obrigação de pagar a remuneração, a não ser que desapareça a entidade obrigada ao pagamento desta. Quando uma empresa, individual ou colectiva, cessa a sua actividade económica, não fica impossibilitada de continuar a cumprir a sua obrigação contratual de pagar as quantias estipuladas e nenhuma outra obrigação essencial lhe cabe. Na falta do preceito expresso, o jogo dos princípios não impõe a resolução automática nessa hipótese.

Em segundo lugar, a própria redacção do preceito mostra que ele não contempla hipóteses de resolução automática, mas de despedimento pelo patrão. Diz, com efeito, «se não forem avisados dessa cessação com a antecedência preceituada no citado art.º 10.º», presumindo, portanto, um aviso de extinção das relações de trabalho, isto é, um despedimento. A intenção da lei é aplicar à hipótese de cessação da actividade económica o regime de despedimento: em primeiro lugar, coloca o despedimento com aviso; na falta dele, há lugar às indemnizações normais; havendo justa causa (mas limita, para este efeito, as possíveis causas), não há lugar a aviso nem indemnização.

Dir-se-á que este entendimento é certo quando o patrão, com fundamento na cessação, tenha manifestado a sua vontade de extinguir as relações de trabalho, mas que não é aplicável quando a cessação se tenha verificado, sem ser acompanhada daquela manifestação de vontade.

A destriça de várias hipóteses facilitará a apreciação do valor a atribuir à objecção.

Pode acontecer que o patrão tenha declarado que os contratos de trabalho se extinguem porque cessa a actividade da empresa. Neste caso ninguém discutirá, certamente, que deve ser aplicável o regime do despedimento.

Pode acontecer que o patrão declare a cessação da actividade da empresa, mas não indique expressamente a vontade de extinguir as relações de trabalho. Afigura-se-me, contudo, que, tácitamente, declarou a extinção destas, pois se não nos afastarmos dos usos normais, afirmar a paralisação da empresa é afirmar a vontade de extinguir as relações de trabalho, não se podendo presumir que o empresário

deseja continuar indefinidamente a pagar salários sem aproveitar o trabalho. Por isso o art.º 19.º fala em avisar *da cessação*.

Além destas, não concebo outras hipóteses, designadamente a de falta de declaração da cessação da actividade. Com efeito, seja qual for o facto que se verifique, o trabalhador só sabe que ele determinou a cessação da actividade da entidade patronal, quando haja uma declaração desta própria entidade patronal. Se, por exemplo, a fábrica for destruída por um incêndio, o trabalhador não sabe se cessa a actividade económica da empresa, ou se será reconstruída a fábrica, suspendendo-se entretanto as relações de trabalho, sem se extinguirem; se o edifício for expropriado por utilidade pública, a simples declaração de expropriação não faz cessar a actividade da empresa, que pode mudar para outro local; se por decisão administrativa ou judicial, a empresa for obrigada a cessar a actividade, a cessação só se verifica de facto quando o empresário o determinar.

Assim, de duas, uma: ou o empresário dá conhecimento da cessação da actividade e, tácitamente, despediu o trabalhador; ou o empresário não declara a cessação e mantém consequentemente as obrigações surgidas dos contratos de trabalho.

O segundo dos problemas enunciados não necessita agora consideração particular, pois a solução dada ao primeiro justifica a resposta afirmativa.

O terceiro problema é parcialmente resolvido pela solução dos anteriores. Se a cessação da actividade da entidade patronal funciona sempre nas relações de trabalho como despedimento do trabalhador, a força maior não pode normalmente funcionar como justificação da resolução automática, que nessa hipótese não existe, embora possa discutir-se se deve ser considerada como justa causa desse despedimento.

O art.º 19.º coloca a obrigação de indemnização sempre que não haja aviso prévio e a cessação seja determinada por causa diversa das indicadas no n.º 3 do art.º 11.º (deveria dizer no n.º 3 do § único do art.º 11.º). Embora a redacção do preceito pudesse dar lugar a dúvidas, parece-me que quando a cessação tenha lugar por alguma das causas indicadas no n.º 3) não é devida indemnização e, portanto, aquelas causas são justas. No lugar próprio direi como se me afigura deslocada a tal respeito a benevolência do legislador.

Não é legítimo dar resposta afirmativa ao problema de saber se

no caso de cessação de actividade económica podem existir outras causas justas, além das do n.º 3). Com efeito, o art.º 19.º refere tão clara e exclusivamente aquelas justas causas, que não vejo possibilidade de a seu lado colocar outras. Sem dúvida é injusta tal conclusão e, se a lei falasse genéricamente em justa causa ou, pelo menos, nenhuma referisse em especial, não hesitaria em a afastar; assim, não vejo meio de o fazer.

No entanto, não só, como adiante direi, o benefício não deveria ser estendido a todas as hipóteses do n.º 3), como ainda é incompreensível a exclusão sistemática de todas as hipóteses em que a causa de cessação poderia ser justa, segundo os canones normais. Cumpria certamente ao legislador seleccionar as hipóteses em que a cessação da actividade poderia constituir justa causa; devemos convir em que fez muito mau uso dessa faculdade de escolha.

Pode parecer que o legislador mete pela janela o que afasta pela porta, porque através da excepção do n.º 3) admitiria o que repudia pela regra do art.º 19.º. Com efeito, à primeira vista parece que «a manifesta falta de recursos para promover a exploração comercial ou industrial» pode abranger todas as hipóteses de cessação em que interessaria considerar justificadamente extintos os contratos de trabalho. A verdade, porém, é que seria absurdo que aquela frase tomasse tal amplitude que abrangesse todas as hipóteses de cessação — para que ficaria a servir o art.º 19.º? — devendo abranger apenas as hipóteses em que a situação económica da empresa seja tal que, sem estar falida, não possa contudo suportar os encargos da exploração.

14. Examinadas as consequências da cessação, cumpre estudar o que entende a lei por esta palavra.

Compreende-se que esta cessação seja — como relativamente à lei italiana diz Greco — a cessação absoluta e não a relativa, no sentido de que é indispensável o desaparecimento da actividade económica, não interessando a simples substituição do empresário. A redacção da lei portuguesa, falando em *cessação da actividade económica* e não em *cessação da empresa* facilita a dúvida, que não pode, contudo, ter solução diversa da acima indicada, pois a cessação relativa constitui simples transferência ou cessão, regulada no art.º 20.º.

É indiferente que a cessação resulte de falta de qualquer dos elementos agrupados na empresa ou do desaparecimento da força que a todos unia.

Haverá cessação revelante, para o art.º 19.º, quando uma modificação do objecto ou a substituição de um elemento permitiria continuar a actividade? Concorde com Greco quando entende que o patrão não tem o dever de modificar o ramo de actividade a que se dedica, para evitar a paralisação e consequente manutenção dos contratos de trabalho. A consequência que daqui se deduz é, na nossa lei, contrária à que resultava da lei italiana sobre contrato de emprego privado, pois enquanto esta permita em tal caso evitar a indemnização, por haver caso de força maior, a nossa lei impõe o aviso ou indemnização. Quanto à hipótese de incêndio das instalações da empresa, de modo a obrigar à cessação da sua actividade, a lei portuguesa obriga a distinguir: se ela é acompanhada de manifesta falta de recursos para continuar promovendo a actividade, haverá justa causa; caso contrário há lugar a indemnização.

A lei refere-se apenas à cessação total ou também abrangerá a cessação parcial ou redução da empresa? Devem distinguir-se hipóteses:

Se a redução da empresa se opera por compressão ou diminuição do volume dos seus negócios — como se, por exemplo, uma empresa que se dedica à exportação de vários produtos depara, em certa altura, proibição de exportação de vários deles, mas apesar disso continua a exportar os restantes — entendo que não há facto relevante para o efeito discutido.

Se uma empresa que explora vários ramos de negócio sofre uma redução, por se desinteressar de um deles, ou é suprimido pura e simplesmente esse ramo de actividade, ou é transferido para outra entidade. Quanto a esta última hipótese, convém notar que nela não se pretende incluir a transmissão fragmentária de elementos da empresa, mas apenas a transmissão de uma fracção dotada de certa autonomia. Na primeira hipótese, entendo que não tem aplicação o art.º 19.º, pois a actividade económica da entidade patronal não cessa, devendo, portanto, considerar-se vigentes normalmente os respectivos contratos de trabalho, a não ser que haja despedimento. Na segunda, inclino-me para a aplicação do art.º 20.º.

Ficou ainda em suspenso um problema, colocado já na secção

anterior: saber se a morte do dador de trabalho (ou a extinção da pessoa colectiva) quando não determine uma transmissão da empresa, resolve automaticamente os contratos e se lhe será aplicável o disposto no art.º 19.º (Devem, naturalmente, ser excluídas as hipóteses já consideradas de o contrato ter sido celebrado *intuitu personae*, quanto ao dador).

Extinta a pessoa colectiva, ou há uma transferência de exploração — regida pelo art.º 20.º da lei 1.952 — ou uma liquidação, à qual pode ser aplicado o art.º 19.º. Morto o dador, também ou a sua exploração económica se transmite para os sucessores testamentários ou legais, aplicando-se o art.º 20.º, e se estes fizerem cessar a empresa, por conveniência ou imposição legal, dar-se-á cumprimento ao art.º 19.º; ou ela é intransmissível, por depender, por exemplo, de autorização concedida a título meramente pessoal. Nesta última hipótese, a morte resolve automaticamente o contrato e o art.º 19.º não é aplicável, porque se baseia, como disse, num despedimento tácito, que seria absurdo supor no caso de morte do patrão.

15. Pelo que respeita aos contratos celebrados por tempo determinado, há preceito especial na lei 1.952, o § único do art.º 13.º: «Se o trabalho ajustado nas condições deste artigo for interrompido por caso fortuito ou de força maior, a entidade patronal será obrigada a pagar apenas o trabalho prestado ou o serviço feito». A fonte deste parágrafo é o art.º 1.395.º do Código Civil, que, quanto ao serviço salariado, dispunha: «Se o trabalho ajustado por certos dias, ou enquanto durar a obra, for interrompido por caso fortuito ou força maior, nem por isso ficará o servido desobrigado de pagar o trabalho feito». O problema versado nestes preceitos tinha já sido colocado no direito romano, onde se decidira que o trabalhador tem direito ao salário correspondente a todo o tempo pactuado, desde que o trabalho não seja interrompido por facto a ele imputável (D. 19. 2.38: Qui operas suas locavit, mercedem totius temporis accipere debet, si per eum non stetit quominus operas praestet). A solução romana ainda foi aproveitada pelo Código Civil para o caso de despedimento sem justa causa (art.º 1.394.º, § único), mas foi repelida quanto ao caso fortuito ou de força maior (art.: 1.395.º).

Ao contrário do que acontece para os contratos celebrados por

tempo indeterminado, estabelece este parágrafo um caso de resolução automática do contrato. O corpo do artigo regula a denúncia por qualquer das partes, proibindo-a sem justa causa; para o parágrafo ficam, portanto, hipóteses em que a relação se extingue sem denúncia unilateral.

O caso fortuito ou de força maior pode incidir sobre o trabalhador, impedindo-o de prestar o serviço, ou sobre a empresa, impedindo-a de aproveitar o serviço. Ficou esclarecido que, sem preceito especial nesse sentido, a última modalidade é irrelevante, mas nada impede que o legislador tome em consideração esse acontecimento para ordenar a resolução *ipso facto* das relações de trabalho, desligando assim a entidade patronal da obrigação de pagar o salário quando não possa aproveitar correlativamente o trabalho. Cabe, pois, perguntar se o § único do art.º 13.º se reporta às duas incidências do caso fortuito ou de força maior, ou apenas a qualquer delas.

As palavras iniciais, «se o trabalho ajustado nas condições deste artigo for interrompido» cobrem as duas hipóteses, visto que o trabalho tanto é interrompido quando o trabalhador não pode por motivos pessoais, prestá-lo, como quando a empresa deixa de lhe fornecer a oportunidade para a prestação, e esta é a solução que se afigura preferível.

Tendo o contrato sido celebrado por tempo determinado, poderia parecer que a sua interrupção não impediria o pagamento do salário correspondente a todo o tempo pactuado, mas vendo bem as coisas, se a interrupção derivar do trabalhador, é natural que este só tenha direito ao salário correspondente ao serviço prestado; se a interrupção incidir sobre a entidade patronal, também é justo que a casualidade daquela evite o pagamento de qualquer indemnização, possivelmente apurada pelo tempo estipulado no contrato.

É certo que o preceito, dizendo que a entidade patronal será obrigada a pagar *apenas* o trabalho prestado ou o serviço feito, à primeira vista mais parece quadrar às hipóteses de caso fortuito ou de força maior incidente sobre a empresa, visto ser neste caso que melhor se compreende o problema de saber se o patrão deve pagar *mais* que o trabalho prestado até à interrupção. No entanto, não é impossível que, como acima disse, o problema se coloque nestes mesmos termos para a interrupção proveniente do trabalhador, an-

tes se encontra em outro texto uma expressão correspondente a esta e relativa à morte do trabalhador: o art.º 1.385.º do Código Civil, quando dispõe: «O contrato de serviço doméstico resolve-se por morte do amo ou do serviçal...; no segundo (caso) só *poderão* os herdeiros do serviçal exigir as soldadas vencidas».

As relações entre os art.ºs 13.º, § único e 19.º da lei 1.952 admitem em princípio, duas soluções: ou entender que nos contratos por tempo determinado é aplicável o art.º 13.º, § único, mesmo que a interrupção do trabalho resulte de cessação da actividade económica da empresa; ou dar prevalência à especialidade da interrupção por cessação da actividade económica, aplicando o art.º 19.º aos contratos por tempo determinado. Prefiro a primeira solução, por se me afigurar pouco curial aplicar o regime de despedimento aos contratos por tempo determinado que não admitem denúncia unilateral.

Desconheço os motivos que podem ter levado o legislador a dar à força maior, nos contratos por tempo determinado, relevância que não lhe concedeu nos restantes. Se considerava justa a extinção do contrato quando a empresa não pudesse aproveitar o trabalho, deveria aplicar idêntico regime, quer o contrato tivesse, quer não tivesse termo estipulado.

Disse que o conceito de caso fortuito e de caso de força maior, bem como a sua inserção nas relações jurídicas não apresenta especialidades no campo do trabalho. Convém, contudo, verificar se certos factos à volta dos quais surgem dúvidas devem ou não ser revestidos daquelas qualificações.

A morte do trabalhador está incluída no § único do art.º 13.º; pode duvidar-se da inclusão da morte do dador (que impossibilite absolutamente a continuação do serviço, nos termos gerais de direito) porque «se a *entidade patronal* será obrigada a pagar...», certamente subsiste. A isto pode, contudo, responder-se que, no caso de morte do patrão é *entidade patronal* quem lhe suceda; que a expressão *entidade patronal* não está neste parágrafo empregada rigorosamente, qualquer que seja o caso considerado, visto que, resolvidas as relações de trabalho pelo caso fortuito ou de força maior, deixou de haver entidade patronal pelo menos relativamente ao trabalho considerado (há uma *ex-entidade patronal*...); e finalmente

que, bem vistas as coisas, o parágrafo não exige a subsistência da entidade patronal, porque, ao contrário, determina que depois do caso fortuito nenhuma nova obrigação surge.

Negar efeito resolutivo ao casamento de uma empregada ou assalariada é imposição resultante de muitos factores: o casamento não é inevitável; é um acto meramente voluntário; nenhuma incompatibilidade existe entre a qualificação de trabalhadora subordinada e de mulher casada, etc.

No mesmo sentido entendo que devem ser decididas as dúvidas que porventura surjam quanto à falência do dador. O art.º 1.166.º do Código de Processo Civil determina que «a declaração da falência não importa a rescisão dos contratos bilaterais celebrados pelo falido, consoante, ouvido o síndico, for julgado mais conveniente para a massa», e não vejo motivo para excluir deste regime os contratos de trabalho. Por outro lado, a declaração de falência não determina uma interrupção necessária do trabalho, pois a exploração económica pode continuar, embora com as mudanças administrativas impostas pelo estado de falência.

Se for decidida a interrupção do trabalho, esta resultará, pois, de um acto voluntário, sendo aplicável o regime da denúncia unilateral.

Menos razoável seria a pretensão de colocar entre nós dúvidas que noutros países têm surgido quanto a um possível efeito resolutivo da concordata preventiva. Depois de requerida e homologada a concordata preventiva, as relações de trabalho continuam normalmente, visto que o devedor mantém a gestão dos seus negócios, embora sob a fiscalização de um comissário e de um conselho fiscal (cód. proc. civ. art.ºs 1.258.º e 1.267.º).

O carácter de força maior é expressamente excluído a certos factos, por via do art.º único do decreto-lei n.º 37.046, de 6 de Setembro de 1948, que dispõe: «Sempre que em processo disciplinar os organismos corporativos e de coordenação económica cominem penas de suspensão ou de proibição temporária do exercício de comércio ou indústria, as empresas singulares ou colectivas condenadas ficam obrigadas, como efeito da pena disciplinar, ao pagamento dos ordenados e salários do seu pessoal pelo tempo que durar a respectiva suspensão ou proibição.

«§ único. Quando a proibição do exercício da actividade tenha

carácter definitivo ou haja sido imposta por período indeterminado, as empresas que unilateralmente rescindirem os contratos com os seus empregados ou assalariados serão responsáveis pelas indemnizações que no caso couberem, quer haja sido ou não acordado prazo para a vigência dos referidos contratos, não podendo alegar-se que a impossibilidade de continuar a exploração resulte de caso fortuito ou de força maior».

SECÇÃO IV

Factos convencional e legalmente resolutivos

16. Licitude das cláusulas resolutivas, quer estabelecidas no contrato, quer introduzidas nele posteriormente.
17. As cláusulas resolutivas nas leis estrangeiras.
18. Outros factos resolutivos.

16. No contrato de trabalho podem ser incluídos elementos acessórios por virtude dos quais a verificação de certos factos produza a resolução das relações decorrentes daquele.

Contra estes elementos não podem ser invocados o interesse do trabalhador ou os cuidados que rodeiam o despedimento, visto que, quanto ao primeiro, se não é afectado pelo acordo revogatório, menos o será por estas cláusulas; quanto aos segundos, têm lugar contra a extinção provocada arbitrariamente por uma das partes e não contra acordos em que ambas tenham intervindo.

Não obsta, contudo, esta licitude geral, a que nos termos genéricos de direito, certas cláusulas devam ser nulas, o que certamente acontecerá quando se descubra nelas fraude aos preceitos reguladores do despedimento (tal seria a cláusula pela qual a resolução do contrato se verificaria quando o patrão quisesse, sem necessidade de qualquer aviso e sem pagamento de qualquer indemnização).

Considero lícita a condição resolutiva e o termo final. A incerteza da duração das relações jurídicas introduzida pela primeira não me parece contrária aos interesses dos trabalhadores, que desde o início contam com a possível e súbita extinção. Os termos são expressamente permitidos por vários preceitos da lei 1.952: Art. 10.º — «Não se achando acordado o prazo do contrato entre a entidade

patronal e o empregado...»; art.º 13.º: «o contrato celebrado por prazo determinado ou pelo tempo necessário para executar certo serviço...».

Quando o contrato tenha sido celebrado por tempo indeterminado, é duvidoso se pode posteriormente, por acordo dos contraentes ser introduzido um termo, e da mesma maneira é discutível a possibilidade de modificar a cláusula resolutiva introduzida inicialmente no contrato. Em meu entender a circunstância de a opposição da cláusula ser superveniente só seria ilícita se fosse imutável o conteúdo do contrato de trabalho e não fossem lícitos os acordos revogatórios. Como estes factores não se verificam, nenhuma objecção posso fazer às modificações nos referidos sentidos. Ressalvo as hipóteses em que o acordo modificativo possa produzir renúncia ou transacção quanto a direitos adquiridos no decorrer do contrato, porque o princípio da irrenunciabilidade dos referidos direitos não permitirá o funcionamento daqueles acordos, como melhor se verá no último capítulo.

17. Admitem todas as cláusulas resolutivas que as partes estipulem e sejam válidas nos termos gerais de direito, as leis da CHINA, art.º 30.º; ESPANHA, art.º 76.º; GUATEMALA, art.º 86.º; MÉXICO, art.º 126.º; PANAMÁ, art.º 75.º; VENEZUELA, art.º 34.º.

A cláusula que normalmente figura nas leis é o termo final, cuja admissibilidade muitas declaram expressamente — ALBÂNIA, art.º 29.º; ÁUSTRIA, art.º 19.º; BOLÍVIA, art.º 4.º; BRASIL, art.º 479; CHILE, art.ºs 90.º e 163.º; ESPANHA, art.º 27.º; FRANÇA, art.º 20.º; GUATEMALA, art.º 86.º; LÍBANO, art.º 58.º; LUXEMBURGO, art.º 15.º; ROMÉLIA (1929), art.º 74.º; RÚSSIA, art.º 44.º; SÍRIA, art.º 84.º; TCHECO-ESLOVÁQUIA, art.º 30.º; VENEZUELA, art.º 28.º — e quase todas as outras pressupõem, ao tratar da denúncia do contrato celebrado por tempo indeterminado: BÉLGICA, EGÍPTO, GUIANA, ITÁLIA, JAPÃO, NICARÁGUA, PANAMÁ, PERU.

18. Percorrendo as leis estrangeiras deparam-se outros factos especificamente considerados como extintivos da relação de trabalho. Na maior parte das vezes, trata-se de factos que noutras leis

surgem como justas causas de denúncia, circunstância que mostra o carácter meramente técnico destas qualificações.

Preceito muito interessante e, segundo supponho, único aparece na lei da BÉLGICA (art.º 6.º): »Le contrat d'emploi peut, nonobstant toute convention contraire, être rescindé lorsqu'il est établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus de moitié à celle qui eût dû normalement lui être alloué suivant les usages de la région».

Outros casos qualificados como de resolução em várias leis são :

— A privação de liberdade (por vezes, apenas durante certo tempo);

— A falta de aviso de detenção no prazo de cinco dias, a contar dela ;

— Doença do trabalhador, que o impeça de executar normalmente o seu serviço durante certos prazos ;

— Casos fortuitos ou de força maior (por vezes especialmente enumerados ou com consequências expressamente descritas);

— Ordem de resolução proveniente de entidade competente.

SECÇÃO V

Denúncia do contrato

Subsecção I

Problemas gerais

19. Assento legal da matéria e terminologia.
20. Conceito de denúncia.
21. Quadro geral das modalidades de denúncia. Irrelevância destas quando ao efeito extintivo, que a denúncia produz, em qualquer caso.
22. Modalidades lícitas de denúncia.
23. Demonstração do efeito extintivo da denúncia e da ilicitude de certas modalidades, nos contratos celebrados por tempo determinado. Âmbito de aplicação do art.º 13.º da lei n.º 1.952.
24. Relações entre a denúncia, como facto principal e os factos secundários «justa causa» e «prazo de rescisão».

25. Restrições à faculdade de denúncia: a) Restrições legais; enumeração; estudo das restrições relativas a interrupção do trabalho para parto, para prestação do serviço militar e consequentes a decisão proferida em processo de acidente de trabalho; b) Restrições convencionais; termos em que são lícitas.
26. Natureza do direito de denunciar o contrato.
27. Relevância jurídica dos efeitos da denúncia. Exposição dos principais sistemas estrangeiros e do português.
28. As modalidades de denúncia nas leis estrangeiras.
29. As modalidades de denúncia nas convenções colectivas.

19. O código civil, a propósito do contrato de serviço salariado, ocupava-se de algumas hipóteses de extinção das respectivas relações por virtude da vontade de um só dos contraentes, mas era a propósito do contrato de serviço doméstico que apresentava um quadro sistemático dessa forma de extinção.

A lei n.º 1.952 ocupa-se do assunto nos art.ºs 10.º (regime geral nos contratos por tempo indeterminado), 11 (conceito de justa causa), 12 (enumeração de justas causas), 13 (regime geral dos contratos por tempo determinado), 14 (aplicação aos assalariados do disposto nos artigos anteriores). Em preceitos vários da mesma e doutras leis são regulados aspectos ou circunstâncias especiais, como será exposto nos lugares apropriados.

Nestas disposições legais não é usada terminologia uniforme.

No Código Civil, traduz-se o acto extintivo, por parte do servidor, pelos verbos *despedir-se* (art.ºs 1.376.º e 1.378.º) e *abandonar* (o amo — art.º 1.379.º; o trabalho, art.º 1.394.º). Para o correspondente acto do patrão, empregam-se o verbo *despedir* (art.ºs 1.378.º, 1.382.º, 1.384.º) e o substantivo *despedimento* (art.º 1.381.º).

Na lei n.º 1.952, os termos usados são *despedimento*, *denúncia* e *rescisão* e os verbos correspondentes. *Rescisão* significa a extinção de relações de trabalho operada pelos factos que as outras palavras exprimem: avisado da rescisão do contrato (art.º 10.º, § 1.º); justa causa para a rescisão do contrato (art.º 11.º); dia seguinte ao da rescisão do contrato de trabalho (art.º 25.º).

Tanto *despedimento* como *denúncia* enunciam o acto jurídico produtor da rescisão e são empregados indiferentemente, embora normalmente se construam, quanto ao primeiro subjectivamente (des-

pedir o empregado; o empregado ser despedido; o empregado despedir-se), quanto ao segundo, com referência ao contrato (denunciar o contrato).

Neste estudo, usarei o termo «rescisão» na acepção indicada e que logo de início foi justificada por meio destes preceitos legais. Quanto aos dois restantes, nenhum deles resolve, à face do respectivo emprego legal, o problema principal que a terminologia suscita neste campo: o da necessidade de destringer conveniente e cômodamente as hipóteses em que a denúncia é feita pelo patrão e aquelas em que parte do trabalhador. Convencionalmente, usarei o termo *denúncia* referido ao acto extintivo unilateral, qualquer que seja o contraente que o realiza; quando a construção da frase não indicar claramente qual o sujeito do acto, *despedimento* significará apenas o acto de rescisão devido à entidade patronal e *demissão* designará a hipótese contrária. Não poderei, contudo, respeitar sempre este propósito, visto que as referências directas à lei não podem desconhecer que, para esta, *despedimento* é usado independentemente do sujeito.

20. Num artigo intitulado «Concepto del despido en la legislación mejicana del trabajo», Martínez Mesquida apresenta vários conceitos de despedimento que repele e oferece um conceito cuja exactidão afirma.

Os conceitos repelidos são os que consideram o despedimento: «la terminación del contrato por voluntad unilateral del patrono», «un incumplimiento del contrato de trabajo», «el planteamiento de un problema de hecho que, sometido a los Tribunales, implica el estudio de la terminación del contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones de las partes». Não desejo tentar qualquer defesa dos últimos, mas não posso deixar condenar o primeiro sem o confrontar com o preferido pelo autor mexicano «un acto jurídico unilateral del patrono, por el qual hace cesar para lo futuro la realización de las prestaciones objecto del contrato».

Se no primeiro conceito colocarmos em primeiro plano o acto jurídico e não o efeito produzido, isto é, se definirmos o despedimento como o acto jurídico unilateral do patrão, por virtude do qual se extingue o contrato de trabalho, não encontro diferença substancial relativamente ao outro, visto que a cessação das prestações,

objecto do contrato, é a consequência dessa extinção e só vigora para o futuro. Mesmo atendendo a que no direito mexicano o despedimento lícito supõe a existência de justa causa, afigura-se-me exagerada a crítica dirigida àquele conceito: «en tal supuesto no es la voluntad unilateral del patrono la que pueda motivar la terminacion del contrato, sino una causa especifica señalada expresa o implicitamente en la Ley». Com efeito, ao contrário do que esta frase poderia fazer supor, os factos que constituem justa causa não resolvem automaticamente o contrato, mas constituem elemento secundário do acto de denúncia.

Continuarei, pois, a falar na denúncia como acto unilateral destinado a extinguir as relações jurídicas de trabalho, o mesmo é dizer, a fazer cessar para o futuro as prestações objecto do contrato.

Ocupar-me-ei apenas da denúncia como acto extintivo das relações de trabalho e não como acto modificador de qualquer das suas cláusulas. A experiência mostra que por vezes os contraentes sujeitam a vigência de algumas cláusulas dos contratos de trabalho a regimes semelhantes ao legal ou convencionalmente prescrito para a denúncia do contrato. Assim, por exemplo, a jurisprudência alemã estudou uma hipótese em que, tendo sido fixada em contrato de trabalho uma certa antecipação para o despedimento, foi posteriormente alterada a cláusula relativa a salários e estabelecido que a nova cláusula poderia deixar de vigorar, mediante denúncia com certa antecipação; feita a denúncia desta cláusula, pelo patrão, o trabalhador sustentou que só poderia ter sido lícitamente feita no prazo de preaviso estabelecido para o contrato, em geral. O tribunal decidiu que os dois prazos eram válidos e independentes e nada há a opor a esta solução, porque o regime legal de denúncia é aplicável à extinção das relações contratuais e não aos actos modificadores de cláusulas.

21. Na lei n.º 1.952, a denúncia aparece relacionada com dois elementos secundários: a justa causa e a antecipação. Com estes três elementos é fácil desenhar um quadro que pode ser útil para investigar o tratamento dado pela lei a cada uma das modalidades:

- Denúncia com justa causa, sem antecipação;
- Denúncia com justa causa, com antecipação;

- Denúncia com antecipação, sem justa causa;
- Denúncia sem antecipação, sem justa causa.

O quadro complica-se, porque a lei separa a denúncia nos contratos de empregados e nos contratos de assalariados e ainda distingue, nestes últimos, conforme o tempo de serviço, e, por outro lado, estabelece regime diverso, consoante se trate de contratos por tempo determinado ou de contratos por tempo indeterminado.

A pergunta essencial que este quadro suscita consiste em saber se a denúncia extingue as relações de trabalho, independentemente da ausência ou presença de quaisquer elementos acessórios. Em meu entender, a resposta deve ser afirmativa.

Quanto aos contratos por tempo indeterminado, não pode duvidar-se da extinção produzida pela denúncia (despedimento ou demissão), desde que haja um facto acessório (justa causa ou antecipação), mas pode duvidar-se do carácter extintivo da denúncia sem justa causa e sem aviso prévio. Se se trata de assalariados que não preenchem as condições do art.º 14.º, mostra este preceito que a pura denúncia é extintiva. Mesmo, porém, quanto aos empregados e restantes assalariados, a extinção resulta do disposto no art.º 10.º, §§ 2.º e 3.º (para o qual remete o art.º 14.º).

Pelo que respeita aos contratos por tempo determinado, o art.º 13.º permite duvidar do efeito extintivo do despedimento sem justa causa, mas, como demonstrarei a seguir, também nesse caso a extinção se produz.

Obtida esta conclusão, torna-se necessário inquirir se todas as referidas modalidades de despedimento estão em idêntico plano — ou, por outras palavras, quais são os efeitos dos elementos acessórios — e ainda como estes elementos acessórios se relacionam tènicamente com o facto principal.

O interesse destas duas questões não é idêntico, visto que a primeira traduz-se em saber se todas as modalidades de despedimento são lícitas, e portanto apresenta alto interesse prático, enquanto a segunda produz apenas um enquadramento teórico.

A circunstância de a denúncia produzir a extinção das relações jurídicas de trabalho, seja qual for o ambiente em que se insira, não obsta a que sejam ilícitas algumas delas. É sabido, com efeito, que, mesmo no campo do negócio jurídico, os valores negativos que o

acto pode assumir devido a chocar-se com um preceito legal não encerram sempre a destruição do facto ou a sua ineficácia, pois ao lado da invalidade (que ou acompanha o acto *ab initio*, impedindo que ele assuma carácter jurídico — nulidade absoluta — ou o destrói posterior e retroactivamente — anulabilidade) e da ineficácia (que suspende a produção de efeitos de um acto válido) existe a irregularidade, correspondente às leis menos que perfeitas, a qual permite a subsistência do acto, mas acarreta uma sanção para o violador da norma. A irregularidade é ainda uma forma de ilicitude, porque representa um juízo valorativo negativo da lei relativamente ao acto: a lei procura reprimir a prática de actos naquelas condições.

22. Pode, pois, investigar-se, sem contradição com a regra geral enunciada, quais as denúncias ilícitas no nosso direito. São elas as seguintes: a) denúncias de contratos por tempo determinado, de empregados ou de assalariados, sem justa causa; b) denúncias de contratos por tempo indeterminado, de empregados sem justa causa e sem antecipação; c) denúncia de contratos por tempo indeterminado, sem justa causa e sem aviso prévio de assalariados dos quadros permanentes, com mais de dois anos de bom e efectivo serviço.

A ilicitude das denúncias sob a alínea a) resulta claramente do art.º 13.º, podendo apenas discutir-se o valor negativo correspondente — invalidade ou irregularidade, — problema que continua em suspenso.

A ilicitude das denúncias sem justa causa e sem aviso prévio está consignada no art.º 10.º, § 2.º (para o despedimento) e § 3.º (para a demissão), os quais dispõem respectivamente: «Sendo o empregado despedido sem aviso prévio e sem justa causa, terá direito ao ordenado correspondente ao trabalho prestado e, a título de indemnização, ao ordenado correspondente ao prazo do aviso prévio que no caso couber» e «O empregado que na falta de justa causa, se despedir sem aviso prévio fica sujeito a uma indemnização igual ao ordenado correspondente ao respectivo período».

Pode, em princípio, conceber-se ao lado da denúncia antecipada e da denúncia com justa causa, uma terceira modalidade de denúncia lícita, em que a licitude fica subordinada ao pagamento de uma quantia (possivelmente igual ao ordenado correspondente ao prazo

de aviso) e a consulta de legislações estrangeiras prova, como adiante se verá, a existência dessa modalidade. O interesse em distinguir se se trata de denúncia lícita, com pagamento prévio de uma quantia determinada, ou de denúncia ilícita a que corresponda indemnização, não resulta do quantitativo a desembolsar pelo denunciante, mas da applicabilidade de sanções penais (Lei 1.952, art.º 27.º).

Os §§ do art.º 10.º não se coadunam com este último entendimento.

Neles está prevista a falta de certos elementos e a consequência deles e não uma quantia a cujo pagamento seja tão lícito recorrer como ao aviso prévio e à alegação de justa causa. Em hipóteses extremas, são, contudo, muito aproximados os resultados dos dois sistemas, como adiante se verá.

23. Quanto aos contratos celebrados por tempo determinado, convém demonstrar mais vagarosamente as afirmações feitas nos números anteriores. Começarei por delimitar mais precisamente a expressão «contrato por tempo determinado» e a seguir averiguarei do carácter extintivo e da licitude da denúncia pelo que respeita a estes contratos.

Investigando as modalidades de termo que podem ser apostas num contrato de trabalho — e sem apreciar por enquanto a sua licitude perante os nossos textos — afigura-se-me que podem distinguir-se vários grupos de hipóteses: a) aquelas em que os contraentes pretendem *fixar* a duração do contrato, não permitindo que ele ultrapasse o limite fixado (salva a hipótese de prorrogação tácita ou expressa), mas simultâneamente estabelecendo a estabilidade dele, até ao referido limite; b) aquelas em que foi *limitada* a duração do contrato, sem que qualquer vínculo especial de estabilidade tenha sido estabelecido; c) submodalidades do primeiro grupo, em que a estabilidade seria relativa apenas a um dos contraentes.

Limitando-nos agora às hipóteses sob a) e b), a diferença de intento prático seria a seguinte: na primeira hipótese, a vontade das partes consiste em considerar o termo como facto extintivo automático, e ainda em não permitir a denúncia até esse termo; na segunda hipótese, verificado o termo, as relações resolvem-se automaticamente, mas antes pode o contrato ser denunciado unilateralmente por qualquer dos interessados.

Não tenho dúvida alguma sobre a viabilidade prática desta última hipótese, que pode encontrar-se com frequência e que corresponde a interesses legítimos. Se, por exemplo, um estabelecimento termal, de carácter sazonal, não pretender conservar os empregados durante o período de encerramento, e portanto quiser limitar a certo número de meses a duração do contrato, não vejo na vontade dos contraentes nada que imponha a impossibilidade de despedimento durante aquele período. O patrão não deseja que o empregado permaneça ao seu serviço mais do que o tempo necessário, mas não deseja nem evitar que o empregado se despeça antes de finda a época nem perder a faculdade de o despedir, nos termos legais, se nisso tiver conveniência.

Dir-se-á talvez, que se torna difícil distinguir a intenção de estabilizar o contrato durante certo tempo e a de limitar simplesmente a sua duração, mas trata-se de uma questão de interpretação da vontade dos contraentes, que não apresenta dificuldades insuperáveis ou até mesmo maiores que as produzidas por qualquer outra descoberta de intenções contratuais. Se, por exemplo, um regulamento de serviço disser que os empregados da empresa são contratados por quatro anos, salva prorrogação tácita ou expressa, mas ao mesmo tempo autorizar a denúncia unilateral com aviso prévio, é evidente que existe a intenção limitativa, mas não a estabilizadora.

A questão não pode, contudo, ser considerada apenas perante a intenção dos contraentes, pois pode acontecer que a lei não permita que qualquer delas se desenvolva normalmente. Devemos, pois averiguar se à face da nossa lei, as duas modalidades referidas são lícitas e que efeitos produzem.

O art.º 13.º da lei 1.952 dispõe que «O contrato celebrado por prazo determinado ou pelo tempo necessário para executar certo serviço não pode, sem justa causa, ser denunciado unilateralmente antes de expirar o prazo convencionado ou de estar concluído o serviço». Sem averiguar por enquanto se outras cláusulas além das duas expressamente indicadas no artigo podem receber o mesmo tratamento, interessa notar que, pelo menos à primeira vista, o art.º 13 repele os possíveis efeitos jurídicos da distinção de vontades acima exposta, pois parece que, por força dele, sempre que haja um prazo determinado, é proibida a denúncia injustificada, quer a intenção seja limitadora quer fixadora.

Prefiro, contudo, interpretar restrictamente o preceito, applicando-o exclusivamente às hipóteses de intenção estabilizadora.

A redacção do preceito não é decisiva em qualquer dos sentidos, embora possa favorecer um deles. A expressão *contrato celebrado por prazo determinado* abrange a hipótese de limitação simples da duração, mas, se a analisarmos com cuidado, talvez se coadune melhor com o desejo de estabilizar o contrato, pois deve ser considerado *por prazo determinado* o contrato que deva durar o referido tempo.

A consideração decisiva consiste em inquirir qual o motivo que poderia ter levado o legislador a contrariar — restringindo a faculdade de despedimento — a intenção dos contraentes, que só pretendem marcar o limite máximo do contrato.

O interesse do trabalhador não está em jogo no caso, porque, embora os contratos a termo possam prejudicar o trabalhador, por lhe retirarem garantias que para os contratos por tempo indeterminado resultam do regime de despedimento, a forma de os proteger, sob este aspecto, consistiria em proibir o termo, ficando todos os contratos por tempo indeterminado. Ora, o termo é, como já vimos, inteiramente lícito na lei 1952. Nem se diga que o interesse está em estabilizar o mais possível a situação do trabalhador, porque nessa altura deveria a restrição do despedimento ter lugar tanto no contrato por tempo determinado como no contrato por tempo indeterminado, ao contrário do que sucede, quanto ao último.

A imposição aos contraentes de restrições quanto ao despedimento não se justifica pela simples circunstância de estes terem previsto a duração máxima do seu contrato. Mas — dir-se-á — se pela intenção dos contraentes o contrato dever estabilizar-se, comprometendo-se convencionalmente as partes a mantê-lo durante certo período, o art.º 13.º será escusado e até absurdo, porque o efeito estabilizador deriva já da vontade e superflua seria a sua fixação na lei, que em nenhum outro preceito mostra contrariar aquele intento das partes, antes procura favorecê-lo. Daqui, — dir-se-ia ainda — dever necessariamente pensar-se que o art.º 13.º foi estabelecido para as hipóteses em que foi estipulado um prazo, mas não foi estabilizado voluntariamente o contrato.

O argumento, que é favorecido pela forma como o art.º 13.º

foi redigido, não é, contudo, procedente, pois esta disposição faz perfeitamente sentido dentro do quadro a que a cinjo.

Se os contraentes desejarem estabilizar o contrato durante certo período, devem manifestar nesse sentido a sua vontade e, como a lei favorece a estabilidade dos vínculos de trabalho, aquela estipulação produz efeitos jurídicos e torna ilegítima a denúncia por qualquer das partes. Aliás, mesmo quanto ao contrato por tempo indeterminado, a lei vê com bons olhos a restrição convencional do despedimento. Assim, o alcance do art.º 13.º não é proibir o despedimento sem justa causa, mas *permitir o despedimento com justa causa*. Adiante será estudado o problema de saber se os contraentes podem renunciar ao despedimento, mesmo que para este tenham justa causa, mas a solução que a este problema for dada não afecta a posição acima tomada: o art.º 13.º tem o alcance de permitir, em mais ou menos hipóteses, não interessa agora, que o contrato celebrado por certo prazo possa ser denunciado com justa causa.

Para complicar a interpretação deste preceito, já de si pouco claro, temos hoje necessidade de o confrontar com o disposto no n.º 6 do art.º 7.º do dec.-lei n.º 36.173, de 6 de Março de 1947, segundo o qual «De harmonia com o disposto no artigo anterior, as convenções colectivas não podem designadamente:... 6. Autorizar a denúncia antecipada de contrato por tempo determinado ou pelo período necessário à execução de serviços especificados». Como o «artigo anterior» (art.º 6.º) diz que «as convenções colectivas não podem contrariar o disposto em normas legais preceptivas ou proibitivas, nem incluir qualquer cláusula que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o previsto na lei», segue-se que os números do art.º 6.º reproduzem o disposto em preceitos legais. Correlativo ao n.º 6.º do art.º 7.º só pode ser o art.º 13.º da lei 1.952, mas o confronto de ambos mostra que não há coincidência perfeita: o primeiro fala em *denúncia antecipada* e o segundo não tem este adjectivo: aquele diz *tempo determinado* e *período necessário*, enquanto neste se lê, respectivamente, *prazo determinado* e *tempo necessário*; o decreto fala simplesmente em *denúncia*, a lei refere-se a *denúncia sem justa causa*, etc.

Interessa agora a última divergência, embora não queira deixar de notar desde já o erro da expressão «denúncia antecipada», que

deve ter a intenção de substituir a frase «antes de expirar o prazo convencionado ou de estar concluído o serviço», mas que não toma em consideração que estes factos não constituem denúncia mas resolução automática e que, portanto, se o contrato fosse rescindido unilateralmente antes de verificados tais factos, não se *antecipava* a denúncia. A expressão correcta seria «resolução antecipada, por denúncia».

Deveremos entender que o art.º 7.º n.º 6 do decreto n.º 36.173.º revogou o art.º 13.º da lei 1.952 e que portanto deixou, nesses casos, de ser permitida a denúncia com justa causa? Entendo que não, porque o primeiro destes preceitos está a reportar-se aos preceitos imperativos existentes em leis anteriores, expondo condutas que reputa contrárias a estes e não tem o intuito de os revogar. Deverá pois o art.º 7.º ser entendido restritamente no sentido de que só não pode ser autorizada a denúncia sem justa causa.

Por comodidade de expressão passarei a falar em *termos estabilizadores* e *termos limitativos*.

Os termos que chamo limitativos estão legalmente consagrados num caso especial: o art.º 534.º do código comercial determina que o capitão pode despedir o tripulante antes do termo do contrato.

A Consolidação brasileira ocupa-se deles no art.º 481.º: «Aos contratos por tempo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco da rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por tempo indeterminado».

O art.º 10.º da lei 1.952 fala em *prazo determinado*, bem como o art.º 13.º, que se refere ainda a *tempo necessário para executar certo serviço*. O prazo é rigorosamente o termo *fixo, certus an* e *certus quando*, podendo, pois, perguntar-se se devem ser equiparados os restantes termos, pròpriamente ditos, isto é, termos infixos (*certus an, incertus quando*).

A Câmara Corporativa, ao apreciar o art.º 12.º da proposta de lei (art.º 13.º da lei 1.952) escreveu: «E na disposição citada, note-se, regula-se como celebrado a termo ou com limitação de

tempo (tantos meses, tantos anos, etc.), como aquele em que se indica o dia e a data certa em que deverá terminar, como ainda aquele que é celebrado apenas para o efeito da realização de certa obra. De facto, em qualquer destes casos é limitado por elementos precisos o tempo da duração do contrato, embora nalgumas das modalidades mencionadas seja desconhecido, ao celebrar-se o contrato, o tempo exacto por que perdurará (*incertus quando*). Parece, pois, considerar taxativa a enumeração de cláusulas feitas no art.º 13.º (a primeira distinção que a Câmara estabelece não interessa agora, por respeitar apenas a duas formas de indicar um prazo, a não ser que não tivesse intenção de excluir a analogia).

A história do preceito inclina também no sentido do carácter taxativo da enumeração. Com efeito, o art.º 13.º tem a sua fonte no art.º 1.394.º do Código Civil, segundo o qual «o serviçal assalariado por dia ou pelos dias necessários para perfazer certo serviço, não pode abandonar o trabalho, nem o servido despedi-lo, antes que finde o dito dia ou dias, não havendo justa causa», e este por sua vez, inspirou-se no art.º 1.780.º do Código Civil francês (hoje reproduzido no art.º 20.º do Código do Trabalho), na parte em que determinava: «On ne peut engager ser services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée».

Penso, na verdade, que é esta proibição do Código Civil francês que explica a restrição aparecida nos textos portugueses, mas apesar disso, entendo que o art.º 13.º deverá ser aplicado por analogia a outros termos.

Isto é possível desde que façamos interpretação actualista da lei e verifiquemos que o regime estabelecido no preceito tanto pode quadrar às duas cláusulas nele referidas como a todos os outros termos infixos (estabilizadores), pois se a denúncia com justa causa é permitida naqueles, não se vê motivo para que não o seja também nestes. Aliás, o preceito do Código francês destinava-se a evitar contratos perpétuos, como já acima disse e portanto, mais que excluir outros termos, o seu alcance é evitar que o contrato não tenha termo.

O segundo grupo de questões anunciadas respeita ao efeito extintivo da denúncia sem justa causa, nos contratos celebrados por tempo determinado. Trata-se de saber se, apesar de o art.º 13.º

dizer que esses contratos não podem ser denunciados sem justa causa, uma vez realizada a denúncia produzirá este efeito extintivo (embora acarrete certas sanções para o denunciante), ou se a denúncia será nesse caso nula, mantendo-se consequentemente o contrato.

A Câmara Corporativa parece subscrever a primeira solução: «Se o trabalhador ou a entidade patronal denunciam antecipadamente o contrato de trabalho (antes de decorrido o tempo ou de estar concluído o serviço) sem concorrer justa causa, aquele perderá o ordenado vencido e não pago, e esta será obrigada a pagá-lo por inteiro. Podendo dar-se o caso de não haver ordenado vencido e não pago, por o trabalhador abandonar indevidamente o serviço logo após o recebimento das fracções vencidas do tempo do contrato, ou do pagamento do trabalho já prestado, o preceito do artigo não excluirá a aplicação dos princípios gerais, podendo então o trabalhador ser demandado por perdas e danos». Embora a Câmara não indique o fundamento das sanções que prescreve, é natural que tenha pensado no art.º 1.394 § único do Código Civil.

Esta opinião está bastante espalhada na doutrina estrangeira, onde aparece exposta e justificada pela seguinte forma:

Desde que no contrato tenha sido estipulado um termo, a denúncia representa a falta culposa de cumprimento de uma das condições essenciais do contrato — o termo. Assim, não interessa distinguir denúncia e falta de cumprimento, ao contrário do que acontece nos contratos por tempo indeterminado, em que a denúncia não viola qualquer cláusula; logo, a denúncia deve, nos contratos por tempo determinado, produzir os mesmos efeitos que a falta culposa de cumprimento de qualquer outra obrigação essencial. Por outro lado, a própria natureza das relações de trabalho exige que o despedimento produza sempre efeito resolutivo, visto que, manifestada por um dos contraentes a vontade de resolver o contrato, não há maneira de o obrigar a executar o convencionado. «De facto, é óbvio que esta prestação não se presta a ser imposta coativamente ao trabalhador, quando a denúncia provenha dele; mas é da mesma forma claro que não há susceptibilidade de obrigar o dador, se dele partir a denúncia, a aceitar o trabalhador e continuar a empregá-lo na sua empresa».

Embora não concorde com todos os fundamentos invocados,

não vale a pena criticá-los, visto que substancialmente aceito a solução. Apurado que o despedimento sem justa causa é ilegítimo, tanto poderia em princípio, seguir-se a nulidade do despedimento, como outra sanção. No sistema da nossa lei, os despedimentos ilegítimos expressamente contemplados dão lugar a indemnizações e não a nulidades, de modo que também o art.º 13.º me parece ser uma disposição menos que perfeita. Ao legislador cabe sempre escolher o carácter de perfeitos ou menos que perfeitos que pretende dar aos seus preceitos, sendo naturalmente guiado na escolha pelos efeitos práticos que a nulidade viria a produzir; se a declaração de nulidade do despedimento não produz o restabelecimento normal das relações entre patrão e operário, quando a vontade de um destes se tenha decididamente formado no sentido da denúncia, seria platónico manter juridicamente o vínculo de trabalho contra a vontade do denunciante, mais valendo, portanto, obrigar apenas o denunciante a indemnizar pelos prejuízos que cause.

Ao tratar dos efeitos dos factos extintivos agora enunciados, discutirei a indemnização devida nestas hipóteses, que em meu entender, não é necessariamente a referida no citado passo do parecer da Câmara Corporativa.

24. A forma teórica de relacionar a denúncia com o decurso de prazo ou com a justa causa depende do esquema teórico que se pretenda seguir. Adoptando o exposto pelo Prof. Galvão Teles, o Dr. José Manuel Serra, numa dissertação de licenciatura, conclui que as formas de denúncia lícita constituem factos complexos formados por um facto principal, que é sempre a denúncia, e um facto secundário, que ou é originário permissivo (justa causa) ou secundário permissivo superveniente suspensivo (decurso de um prazo).

A justificação destas qualificações encontra-se nas seguintes circunstâncias: são factos secundários, porque a denúncia, só por si, produz o efeito extintivo; permissivos, porque possibilitam a eficácia ou certo grau de eficácia do facto principal; um originário, *por* ser anterior ao facto principal, outro superveniente, *por surgir depois dele*; um suspensivo, *por suspender a eficácia típica do facto principal*.

Resumindo, pode dizer-se que a denúncia, quanto a empregados e aos citados assalariados, é lícita quando haja um facto secundário originário permissivo (justa causa) ou quando o denunciante tenha introduzido na denúncia um elemento que a torne dependente de certo facto secundário superveniente permissivo (suspensivo); nos contratos por tempo determinado apenas é lícita a primeira modalidade.

A nossa lei não fornece elementos suficientes para se estabelecer entre as duas modalidades de despedimento lícito qualquer diferença de planos. A justa causa e o prazo da denúncia tornam a denúncia lícita sem que possamos supor que uma delas é para a lei mais normal ou regular que a outra. Poderia dizer-se que a existência de justas causas deve constituir excepção e que, portanto, a forma normal de denúncia seria o aviso prévio, mas, por outro lado, também é natural pensar que normalmente as relações de trabalho não devem ser dissolvidas sem que para isso haja justa causa.

A questão, colocada por esta forma, não tem qualquer interesse, servindo esta referência apenas para acentuar a diferença relativamente a um problema que consiste em perguntar qual das formas deve presumir-se existir quando sejam deficientes ou duvidosos os elementos de uma denúncia. Este último problema, praticamente importante, não pode ser resolvido pela solução que ao primeiro seja atribuída, dependendo da consideração de outros aspectos, que adiante focarei.

Por último, merece observação uma hipótese prevista no quadro inicial: denúncia antecipada e com justa causa. No nosso direito, a acumulação da justa causa e da antecipação da denúncia é irrelevante para a licitude desta: nos contratos por tempo indeterminado, qualquer daquelas circunstâncias é garantia suficiente de licitude; nos restantes, a presença da primeira é suficiente. A observação justifica-se, contudo, porque noutras legislações, a antecipação é exigida, embora haja justa causa para a denúncia.

Usei, por vezes, até aqui a terminologia corrente, que fala em denúncia *com* e *sem aviso prévio*, a fim de não complicar escusadamente a exposição. É tempo de corrigir a nomenclatura, banindo a

expressão «denúncia com aviso prévio», que, aliás, não figura em disposições legais, embora a nossa lei não prime pela correcção terminológica.

Com efeito, a lei 1.952 diz «despedir sem aviso prévio», «aviso da rescisão», «aviso» simplesmente, mas não usa expressões que impeçam que entendamos serem aviso e denúncia uma e a mesma coisa. Em meu entender, o erro da frase «despedimento com aviso prévio» consiste em supor que o despedimento não é o aviso, ao contrário do que realmente acontece.

A demonstração desta coincidência afigura-se-me simples. Por um lado, não obsta à coincidência referida a circunstância de a lei só empregar a palavra *aviso*, para uma modalidade de denúncia, pois só nessa modalidade há separação entre o momento da denúncia e o momento da produção do seu efeito e conseqüentemente, um lapso de tempo que justifique a ideia de aviso. Por outro lado, definida a denúncia como um acto jurídico unilateral destinado a extinguir as relações jurídicas de trabalho, nesta definição cabe perfeitamente o aviso legal: o art.º 10.º da lei 1.952 fala em «dar por acabado o contrato avisando previamente o outro contraente e, como adiante exporei, o objecto deste aviso é a rescisão, pois o denunciante não comunica a prática futura de um acto de rescisão, mas um facto de cuja verificação futura fica dependente a rescisão cuja vontade é naquele momento manifestada. Assim, a jurisprudência, chamada a conhecer de hipóteses em que um dos contraentes manifesta ao outro a intenção ou possibilidade de mais tarde despedir, recusa-se a considerar essas declarações como válido aviso prévio. Finalmente se o aviso não fosse a denúncia, não haveria outro acto que pudesse ser denúncia. Com efeito, nunca se exigiu que o contraente que avisou outro da rescisão do contrato, em certo prazo, volte a manifestar essa vontade, findo o prazo.

Falarei daqui em diante em *denúncia prévia* ou *aviso prévio*, conservando a última expressão para não me afastar totalmente da terminologia legal. Sob o ponto de vista dos efeitos, a denúncia prévia é uma denúncia com efeitos diferidos, contraposta à denúncia com efeitos imediatos, acompanhada ou não, de justa causa.

25. A faculdade de denunciar o contrato de trabalho pode

sofrer restrições provenientes directamente da lei ou resultantes de convenções, colectivas ou individuais.

As restrições introduzidas pela lei respeitam apenas ao despedimento (denúncia pela entidade patronal) e destinam-se a proteger o trabalhador no qual concorrem circunstâncias que especialmente o expõem ao risco de despedimento injustificado.

As formas assumidas por estas restrições podem ser várias: recusa a alguns factos da qualificação de justa causa; proibição temporária de despedimento, mesmo que a denúncia seja feita com antecipação legal, proibição de despedimento por certos motivos. A exclusão de alguns factos do conceito e enumeração de justas causas será tratada a propósito destas.

a) — Dispõe o art.º 17.º da Lei n.º 1.952 que «as empregadas ou assalariadas por tempo determinado ou indeterminado são dispensadas de prestar trabalho durante trinta dias, por ocasião do parto, sem que a entidade patronal possa denunciar o contrato, quer com base nessa falta de prestação, quer por forma regular e mediante o competente aviso prévio».

A parte do preceito que não considera justa causa de despedimento a falta de prestação de trabalho durante os citados trinta dias não merece agora estudo especial, a não ser para lamentar desde já que em vez de se falar na falta de prestação, se não tivesse generalizado à gravidez. Quanto à parte restante, suscita várias dificuldades.

Em primeiro lugar, pode perguntar-se o que é despedimento por forma regular. Vejo três soluções possíveis: — ou entender que a regularidade respeita aos elementos do acto despedimento, sem referência aos factos secundários, justa causa ou prazo, mas não compreendo a utilidade que este entendimento possa ter, visto que o despedimento tem que ser sempre *regular*, nesse sentido, para produzir efeitos como despedimento: — ou entender que o despedimento regular é o despedimento a prazo, mas esta opinião choca-se com as palavras do preceito, que inculcam nitidamente não haver coincidência entre a regularidade e a antecipação («denunciar, por forma regular, e mediante o competente aviso prévio»); — finalmente resta supor que o despedimento regular é o despedimento com justa causa, atribuindo à conjunção «e» valor disjuntivo,

como tantas vezes acontece. A última suposição parece-me preferível e o argumento que em sentido contrário pretendesse tirar-se da circunstância de ter sido expressamente excluída a denúncia com fundamento na falta de prestação (se nem as justas causas permitem despedir, que utilidade pode haver em declarar que certo facto não é justa causa?) não é decisivo, pois é admissível uma intenção de reforçar a proibição, mostrando que o despedimento com essa base não é lícito, mesmo depois de terem cessado as restantes restrições.

Na verdade, — e assim toco a segunda ordem de dificuldades — não é natural que as restrições de despedimento da mulher grávida ou puérpera durem eternamente, cumprindo verificar em que limites de tempo se increve a proibição de despedimento regular e a prazo.

A Câmara Corporativa, a propósito do correspondente preceito da proposta de lei, escreveu: «É sem dúvida das mais justas e necessárias a disposição do art.º 16.º da proposta, em que se garante à mulher casada, que tem que interromper o trabalho por estar no último período de gravidez, o direito de retomar o lugar depois do período de puerpério... A disposição visa apenas a garantir à mulher o seu emprêgo, no fim da crise por que passou».

Se esta é a finalidade do art.º 17.º, devem ficar excluídos durante os 30 dias os despedimentos, com justa causa ou cujo prazo termine ainda nesse período. Se o despedimento tiver lugar antes de a mulher abandonar o trabalho, se houver justa causa, deve ser lícito, mas se for dado com prazo, será ilícito se revelar, pelas condições de tempo, ou outras, intuito de defraudar o art.º 17.º. O despedimento com justa causa posterior ao regresso ao trabalho é lícito (mas o período de paralização de trabalho para parto não é justa causa); o despedimento a prazo será ilícito se revelar intenção de prejudicar a trabalhadora por virtude do exercício do direito conferido no art.º 17.º (lei 1.952, art.º 21.º).

b) — O art.º 29.º do Estatuto do Trabalho Nacional declara ser garantido aos empregados das empresas privadas o direito ao lugar durante todo o tempo em que forem obrigados a prestar serviço militar. Este mesmo princípio é extensivo a todos os operários ou assalariados dos respectivos quadros permanentes». O art.º 18.º da lei 1.952, que regulamentou aquele preceito, dispõe no § 1.º

que «as entidades patronais que se recusarem a readmitir ao seu serviço empregados ou assalariados nos termos deste artigo, no prazo de quinze dias, após o recebimento da notificação, são obrigadas a pagar-lhe dois meses de ordenado ou salário, independentemente da multa em que incorrerem». O art.º 2.º do Dec. lei n.º 31.280, de 22 de Maio de 1940 comina pena de prisão para os gerentes, directores ou administradores de empresas que recusem a readmissão ao serviço de empregados ou assalariados depois da prestação de serviço militar obrigatório, e o art.º 4.º do mesmo decreto atribui a esses trabalhadores uma indemnização correspondente a sessenta dias do seu ordenado ou salário à data do despedimento e a 50% destes ordenados ou salários nos cento e vinte dias seguintes, se outra maior não for devida nos termos da lei ou dos contratos colectivos.

As repercussões desta garantia do lugar, quanto ao despedimento são nítidas quanto à existência de justa causa: durante o serviço militar, o patrão não pode alegar justa causa de despedimento. Quanto ao despedimento com justa causa, anterior ou posterior ao serviço militar, não vejo motivo para duvidar da sua licitude (é claro que o simples facto de ter prestado serviço militar não é justa causa).

Quanto aos despedimentos a prazo, não podem ser feitos durante a prestação do serviço militar, mesmo que o prazo venha a terminar depois daquela prestação. É certo que nesta hipótese, o trabalhador seria readmitido, visto que chegaria a trabalhar algum tempo depois da prestação do serviço, mas o fim da lei seria evitado, porque o tempo de prestação do serviço teria sido aproveitado para a entidade patronal praticar, unilateralmente um acto que impede a normal prossecução das relações de trabalho.

Quanto ao despedimento a prazo anterior e posterior ao serviço militar, tem aplicação aqui «mutatis mutandis» o que ficou dito quanto à hipótese de parto.

c) — Determina o art.º 48.º da lei n.º 1.952: «O sinistrado que obtiver decisão do tribunal contrária ao patrão não pode ser despedido senão dois meses depois dessa decisão.

§ único. Cessa o disposto neste artigo:

1.º — Quando, no caso de incapacidade permanente parcial, o patrão não tiver em que empregar o sinistrado;

2.º — Quando o sinistrado der justa causa ao despedimento;

3.º — Quando o patrão preferir dispensar os serviços do sinistrado, pagando-lhe o salário correspondente ao tempo que faltar para completar o período de dois meses».

Neste preceito, incoerente e mesquinho, encontra-se o sistema de licitude do despedimento por via do pagamento de certa quantia, ficando ao arbítrio do patrão o pagamento ou a dilação.

Nos casos em que o patrão despeça sem pagar a referida quantia e sem justa causa, pode discutir-se se o despedimento é nulo. O preceito é de interesse e ordem pública e não se encontra estabelecida qualquer indemnização que se substitua à nulidade, de modo que não parece que possa esta ser evitada. Sendo nulo o despedimento operado dentro do período de dois meses, deve entender-se que o salário é devido não apenas até se perfazer aquele período mas até que seja realizado novo despedimento válido.

Enumero seguidamente as hipóteses em que a licitude da denúncia resulta dos motivos que a determinaram e não pode ser excluída pelo diferimento da rescisão:

— Despedimento por ter exigido da entidade patronal o cumprimento das obrigações impostas pelo contrato de trabalho ou por usar de direitos que o mesmo lhe confira (Lei 1.952, art.º 21.º e dec.-lei n.º 31.280, art.º 4.º).

— Despedimento por motivo directo ou indirecto do cumprimento do horário de trabalho (Dec.-lei 24.402, art.º 35.º e dec.-lei n.º 31.280, art.º 4.º).

— Despedimento pelo simples facto de o trabalhador pertencer à Legião Portuguesa ou à Mocidade Portuguesa (Dec.-lei 31.280, art.º 2.º).

— Despedimento pelo facto de o trabalhador ser dirigente de organismo sindical ou por motivo da acção desenvolvida nessa qualidade (Dec. 31.280, art.º 3.º).

— Despedimento por o trabalhador ter executado serviços que superiormente lhe tenham sido determinados por autoridade competente (Dec. 31.280, art.º 3.º).

Em todas estas hipóteses, a lei não distingue se se trata de despedimentos com efeitos imediatos ou diferidos, não se encontrando, na verdade, motivo para estabelecer essa distinção.

As restrições convencionais da denúncia só podem ser delimitadas de harmonia com o entendimento que se atribuir ao chamado princípio do melhor tratamento do trabalhador, convindo separar as restrições introduzidas por convenções colectivas e as resultantes de convenções individuais de trabalho.

Quanto às primeiras, embora não possamos abordar aqui desenvolvidamente todos os problemas que suscita, deve referir-se o art.º 6.º do Dec.-lei n.º 36.173, já citado, segundo o qual «As convenções colectivas não podem contrariar o disposto em normas legais preceptivas ou proibitivas, nem incluir qualquer cláusula que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o previsto na lei».

Este artigo inclui duas partes distintas (a necessidade de o acentuar resulta da tendência prática para supor que a primeira está subordinada à segunda): a) as convenções colectivas não podem contrariar o disposto em normas legais injuntivas (preceptivas e proibitivas), compreendendo tanto as cláusulas convencionais que prejudiquem como as que favoreçam o trabalhador; b) as convenções colectivas não podem incluir qualquer cláusula que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável que o previsto nas disposições não absolutamente injuntivas da lei.

A redacção do preceito, que fala em «não poder incluir qualquer cláusula», mostra a preferência legal pelo sistema de relações entre convenções colectivas e lei que a doutrina italiana chama do *cúmulo* (contraposto ao sistema dito do *conglobamento*), e que por proposta do Dr. António Silva Leal, prefiro agora chamar da *acumulação* (contraposto ao sistema da *indivisibilidade*). Não devem, pois, apreciar-se globalmente os tratamentos contidos no contrato colectivo e na lei, para dar preferência àquele que, em geral, beneficie o trabalhador, mas operar o confronto de cada preceito legal e convencional.

Para aplicar estas regras ao caso da denúncia, convém distinguir as várias hipóteses em que a lei e a convenção colectiva podem deixar de coincidir:

- A) Modificação qualitativa do sistema legal de denúncia:
 - a) Proibição de despedimento sem justa causa;
 - aa) Proibição de demissão sem justa causa;

- b) Permissão de despedimento sem justa causa e sem aviso prévio;
- bb) Permissão de demissão sem justa causa e sem aviso prévio.
- B) Modificação quantitativa do sistema legal de denúncia:
 - a) Diminuição ou aumento do prazo de antecipação do despedimento e das indemnizações correlativas;
 - aa) Diminuição ou aumento do prazo de antecipação da demissão;
 - b) Restrição das justas causas de despedimento, quer por critério diferente do legal, quer por enumeração taxativa;
 - bb) Restrição das justas causas de demissão, pelos modos indicados.

Destas várias modalidades, afiguram-se-me lícitas a proibição de despedimento sem justa causa, o aumento do prazo de antecipação do despedimento sem justa causa, o aumento do prazo de antecipação do despedimento e a restrição da justa causa de despedimento, feita por limitação dos casos que, em princípio, caberiam no conceito legal. Entendo, quanto ao despedimento, que são nulas: — a restrição de justa causa de despedimento, por fixação de critério diferente do legal, porque considero injuntiva a disposição do art.º 11.º da lei 1.952 e corpo do § único do mesmo artigo (aliás, modificado o critério legal de definição da justa causa, viria a ser permitido o despedimento em casos que a lei não considera de justa causa, o que prejudica o trabalhador); — a permissão de despedimento sem justa causa e sem aviso prévio, por conceder ao trabalhador tratamento menos favorável que o legal (dec. n.º 36.173, art.º 7.º n.º 5); — a diminuição do prazo legal de despedimento, por igual motivo.

Podem levantar-se dúvidas quanto às hipóteses de demissão, principalmente porque o citado art.º 7.º do dec. n.º 36.173 só se refere à permissão do despedimento sem justa causa, com prejuízo das garantias legais de aviso prévio e indemnização. Este artigo é, porém, apenas exemplificativo e não pode impedir a aplicação do art.º 6.º, segunda parte, de modo que devem aquelas dúvidas ser resolvidas inquirindo se em cada um dos casos há ou não prejuízo para o trabalhador. O interesse do trabalhador, considerado ao re-

gular-se as condições da sua demissão, é a possibilidade de libertação dos vínculos contratuais sempre que possa melhorar a sua situação por novo emprego. As restrições à faculdade de demissão não podem, pois, considerar-se estabelecidas em seu interesse, devendo considerar-se lícitas as cláusulas que as abrandem e ilícitas as que as aumentem, donde resulta a ilicitude da proibição da demissão sem justa causa, do aumento do prazo de antecipação da demissão e da restrição da enumeração legal de justas causas. A restrição da justa causa de demissão, por alteração do conceito legal, afigura-se-me ilícita pelos motivos indicados a propósito da hipótese paralela de despedimento.

Os princípios relativos às convenções colectivas e os resultados acima apontados devem também aplicar-se às restrições que por convenções individuais se pretenda introduzir na faculdade de denúncia. Com efeito, embora o princípio do melhor tratamento do trabalhador esteja entre nós consignado genéricamente apenas quanto às primeiras, não só deve ser aplicado às segundas por identidade de razão, como ainda por desenvolvimento de aflorações em casos particulares.

A lei, ao consignar a inderrogabilidade dos seus preceitos em sentido desfavorável ao trabalhador, pretende fixar um tratamento mínimo, que não possa ser afectado pela vontade dos interessados, supondo que o desequilíbrio económico entre estes levaria facilmente à aceitação de regimes desfavoráveis e consequentemente à inanidade da lei e, por isso, bem se compreende que tanto as convenções colectivas como as individuais sejam impotentes para produzir tal efeito. Acresce que, sob este aspecto, os contratos colectivos não têm autonomia, pois limitam-se a conter cláusulas de contratos individuais (dec.-lei 36.173, arts. 1.º e 5.º), não se compreendendo, pois, que os contratos individuais pudessem conter cláusulas desfavoráveis quando provenientes directamente de estipulação individual e não as pudessem conter quando resultantes de inserção de negociações colectivas, antes se compreenderia, dada a intervenção dos organismos corporativos, que a lei admitisse derrogações por convenções colectivas que não estaria disposta a permitir à simples vontade de patrão e de empregado.

Por outro lado, a confirmar a identidade de razão, encontram-se preceitos particulares, como o § 1.º do art.º 7.º da lei 1.952.

26. A natureza do direito de denunciar o contrato é sintetizada por Barassi dizendo que se trata de um direito potestativo, constitutivo e não autónomo.

Usa a expressão «direito potestativo» para excluir a ideia de um direito subjectivo, que, na verdade, não se adapta à denúncia. Esta resulta de um poder de vontade que permite modificar uma situação existente, alterando-a, mesmo no que respeita a outras pessoas. A alteração que a denúncia produz na situação jurídica dos contraentes obriga a considerá-lo um acto constitutivo. Com efeito, se, por definição a denúncia se destina a fazer terminar um vínculo que de outra forma se prolongaria, é lógicamente inconcebível o seu carácter declarativo.

Neste carácter constitutivo filia Barassi a irretroactividade da denúncia, sobre a qual não podem subsistir grandes dúvidas nos casos normais. A intenção que a denúncia manifesta é a de evitar o prosseguimento dos vínculos contratuais, não a de fazer desaparecer por completo os seus vestígios. Para que este último efeito se produzisse, seria indispensável ou que a lei o ligasse à denúncia — o que não faz, pois se limita a dizer que esta serve para dar o contrato por acabado — ou, pelo menos que ela consistisse na invocação de um vício inicial do contrato, o que por definição, não existe.

Uma hipótese especial em que a retroactividade se justificaria, segundo certa corrente, seria a de a denúncia se verificar antes de o contrato ter começado a produzir os seus efeitos, pois «negar a execução equivaleria a negar o contrato». A isso contrapõe Barassi, muito justamente, a ideia normal de denúncia, que, dada a altura em que, nessa hipótese, ela tem excepcionalmente lugar, impede que o contrato chegue a produzir efeitos. Mas esta falta de produção dos efeitos resulta simplesmente de a denúncia ter produzido os seus efeitos *ex nunc*, como nas hipóteses normais.

O carácter não autónomo da faculdade de denunciar o contrato significa que a denúncia supõe a válida existência de uma relação jurídica anterior, como resulta do seu próprio conceito, em que a intenção de extinguir *relações jurídicas* é elemento essencial.

Este carácter não autónomo tem como consequência prática

mais importante a desnecessidade de obediência aos requisitos da verdadeira denúncia quando se pretenda fazer terminar uma relação de trabalho meramente de facto. A nulidade absoluta do contrato torna portanto legítimo que a prestação que de facto está a ser realizada cesse por qualquer meio, despido dos requisitos da denúncia.

Quando o contrato esteja ferido de mera anubilidade, pode pôr-se problema idêntico, cuja solução dependerá da conjugação da denúncia com a natureza daquele valor negativo do acto. Como até à anulação com carácter constitutivo o contrato de trabalho é válido, admite-se que possa haver denúncia. A parte que pode invocar a invalidade dispõe, portanto, duma alternativa: ou fazer anular ou denunciar, sendo evidente que neste último caso deverá observar as formas legais. O outro contraente só pode recorrer à denúncia, enquanto a anulação não se verificar.

27. É grande a importância social da possibilidade de investigação dos motivos da denúncia do contrato de trabalho. Variam contudo, os limites da viabilidade legal dessa investigação e os processos técnicos admitidos nos vários direitos. Para melhor enquadramento do sistema português, exporei alguns sistemas estrangeiros, que tomo como típicos.

No direito francês, posterior ao Código Civil, admitia-se a plena licitude de todas as denúncias que respeitassem os prazos de pré-aviso estabelecidos pelos usos, mas desde cedo se verificou que, independentemente do respeito dos usos, poderia ser injustificada a rescisão, imediata ou diferida, do contrato. Vários tribunais exigiram que a denúncia se fundasse em motivos justos, mas o Tribunal Superior nunca compartilhou tal doutrina, embora admitisse que, tendo havido falta grave no despedimento, houvesse lugar a indemnização. A diferença entre as duas correntes jurisprudenciais era a seguinte: enquanto na primeira seriam ilícitos todos os despedimentos em relação aos quais se não provasse um motivo legítimo, na segunda a ilicitude depende, caso a caso, da prova de uma falta cometida pelo denunciante, nomeadamente, de um abuso de direito, com as consequentes repercussões no ónus da prova.

Em 27 de Novembro de 1890 foi publicada uma lei, cujo artigo 1.º declarava: «Le louage de services fait sans détermination

de durée peut toujours cesser par la volonté d'un seul des contractants. Néanmoins la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peu donner lieu à des dommages-intérêts». A formula da segunda parte do artigo era, contudo, tão ambígua que todas as correntes jurisprudenciais se julgaram consagradas nela.

O tribunal supremo não alterou a sua maneira de julgar, que pode certamente ver-se acolhida na reforma realizada pela lei de 19 de Julho de 1928, quando determina: «les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu d'autre part la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra en tout cas mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat».

O sistema francês é dotado de grande generalidade, porque se aplica a todos os contratos de trabalho e mesmo que tenha havido pré-aviso, e de notável maleabilidade, visto que permite ao julgador apreciar a conduta do denunciante, a-fim-de se certificar do abuso de direito verificado. Contra ela pode aduzir-se a dificuldade de apreciação do abuso de direito, cujo critério não é pacífico, mas esta crítica está em parte afastada pelo longo trabalho dos tribunais franceses, que fixaram orientação quanto às hipóteses importantes de denúncia do contrato de trabalho.

O direito alemão optou por uma solução mais rígida que a francesa, mas teve que lhe acrescentar uma instituição excepcional, para maior facilidade de adaptação. Desprezando agora as divergências de âmbito de aplicação — umas só para assalariados, outras para certas classes de assalariados ou de empregados, etc. — exporei as instituições por meio das quais os motivos da denúncia adquiriam relevância no direito alemão.

O direito alemão admite uma distinção fundamental entre denúncia regular e denúncia irregular. Jean Vincent define-as do seguinte modo: «O despedimento regular é o meio de direito que permite terminar um contrato de trabalho de duração indeterminada, por uma declaração de vontade unilateral não motivada, acompanhada normalmente pela observação de certo prazo de pré-aviso»; «despedimento irregular é o meio de direito que permite

terminar qualquer contrato de trabalho por uma declaração de vontade unilateral que se apoia sobre um motivo de certa gravidade e que não está ligado à observância de um préaviso».

Assim, embora os motivos não sejam essenciais para a denúncia, são-no para a denúncia *imediata* ou irregular. Os motivos que legitimam a denúncia irregular devem corresponder a um conceito legalmente fixado.

Mesmo, porém, quanto à denúncia regular foram organizados meios técnicos que tomam em consideração os motivos. Um desses meios constitui simples aplicação do princípio geral da nulidade por violação da lei ou dos bons costumes, e teve importantes aplicações, a-fim-de proteger a liberdade de pensamento, de coalisão, etc. e pelo que respeita aos bons costumes foi possível evitar despedimentos que importariam a inaplicação de disposições que concedem regalias aos trabalhadores. O outro meio mais importante e original, é o direito de oposição.

O direito de oposição (*Einspruchsrecht*), largamente preparado e por fim consagrado legislativamente, é definido como o meio de direito que permite ao assalariado cujo contrato foi denunciado regular e válidamente protestar contra a medida de que foi objecto, quando a julgue injusta. A procedência da oposição importa a readmissão do trabalhador ou, quando esta não seja possível, uma indemnização.

O Código do Trabalho russo distingue, como o direito alemão, denúncias que se fundam em motivos justos e as que não possuem tal fundamento. Estes motivos justos assumem relevância especial, porquanto o despedimento só pode ter lugar pelos taxativamente marcados na lei, e podem produzir direito do trabalhador a certas indemnizações. Com efeito, quando o trabalhador se demita por facto culposo do dador de trabalho (como a falta de pagamento, a violação de obrigações impostas por lei ou contrato ou o tratamento rude), ou quando o despedimento se produza por liquidação, total ou parcial da empresa, redução desta, suspensão do trabalho, etc. pode ser exigida uma indemnização chamada «de boa saída».

No direito português, tomou-se por base o sistema alemão, que por sua vez tinha sido recebido pelo direito italiano, mas não se atribuiu toda a relevância que os motivos podem adquirir naquele.

Deve, contudo, notar-se que, sob certo aspecto, pode este sistema considerar-se tradicional no nosso direito, estando já contido no Código Civil.

A lei 1.952 acolhe, como vimos a distinção alemã entre denúncia regular e denúncia irregular (embora nada permita importar para o nosso país esta terminologia), organizando a primeira sobre a prova positiva da existência de certos motivos, denominados justas causas.

A Câmara Corporativa acentua esta filiação em termos que levariam a supor a quase perfeita coincidência dos sistemas jurídicos, mas não reparou em que a nossa lei não consagrou o direito de oposição, que constitui pedra fundamental do sistema germânico.

Além da relevância positiva como fundamento da licitude da denúncia (justa causa), a nossa lei atribui aos motivos, em certos casos um efeito impeditivo, cominando a ilicitude do despedimento.

Admitida a teoria do abuso do direito no direito civil português, cumpre averiguar se ela tem aplicação à extinção das relações de trabalho. O problema resolve-se mais facilmente perguntando porque não seria aquela teoria geral aplicável neste campo particular. Não se me deparam motivos bastantes para a excluir.

Que o sistema de prova de justas causas não é incompatível com a relevância jurídica da simples falta de justificação, quando haja aviso prévio, mostra-se pelo direito de oposição já falado. Este instituto considera os motivos do despedimento que no direito alemão se chama regular, permitindo provar a injustiça da medida tomada, quando falta justa causa. Também no nosso direito pode, em princípio funcionar uma teoria de abuso do direito, quando tenham sido respeitados os prazos legais de pré-aviso, e não possa positivamente provar-se justa causa.

Nem se diga que, excluindo o direito de oposição, o nosso legislador mostrou não desejar investigações de motivos dos despedimentos sem justa causa, pois aquela exclusão prova apenas que o legislador não concordou com o mecanismo técnico daquele instituto alemão, e não pode provar que o legislador quis afastar aqui outras instituições que admite no direito comum.

Não me sinto obrigado a repudiar o abuso de direito de denunciar o contrato, apenas porque a lei 1.952 diz que o *contrato pode ser denunciado* sem justa causa. A afirmação do direito de denun-

ciar o contrato, formulada nos preceitos da lei 1.952 é o pressuposto da aplicação da teoria do abuso do direito, pois esta supõe a atribuição legal de um direito e, repudiando a velha máxima *qui suo iure utitur naeminem laedit*, investiga as condições do exercício dele. Se a lei não permitisse o despedimento sem justa causa, afastada estaria a aplicação da teoria do abuso do direito.

Não cabe neste lugar discutir o critério português do abuso do direito, devendo simplesmente remeter para o problema geral.

28. A exposição do regime da denúncia nas leis estrangeiras deve indicar, antes de mais, que nas leis de alguns países, posteriores à última guerra, a denúncia é proibida sem autorização de entidades oficiais. É o caso da **HOLANDA** e da **ROMÉNIA**.

A distinção entre contratos celebrados por tempo determinado, (*pour une durée déterminée*) e por tempo indeterminado aparece constantemente nas leis do trabalho.

Para os contratos celebrados por tempo determinado, a denúncia só costuma ser permitida com justa causa: **ALBANIA**, art.º 38.º; **ÁUSTRIA**, art.º 25.º; **BRASIL**, art.º 479.º; **GUATEMALA**, art.º 84.º; **NICARÁGUA**, art.º 117.º; **PANAMÁ**, art.º 78.º; **SÍRIA**, art.º 142.º.

Para os contratos celebrados por tempo indeterminado, os sistemas variam, conforme se trata de despedimento ou de demissão.

Segundo as leis de **ALBANIA**, **BRASIL**, **ESPANHA**, **GUATEMALA** e **RÚSSIA**, o patrão só pode despedir com justa causa (no Brasil, art.º 492.º, trata-se só de despedimentos de empregados com mais de dez anos de serviço). Permitem que o patrão despeça mediante aviso prévio, as leis de **ÁUSTRIA**, **BÉLGICA**, **BOLÍVIA**, **CHILE**, **CHINA**, **FINLÂNDIA**, **FRANÇA**, **ITÁLIA**, **JAPÃO**, **LIBANO**, **PERU**, **TCHECO-ESLOVÁQUIA**, **VENEZUELA**.

As leis da **NICARÁGUA**, art.º 117.º e da **VENEZUELA**, art.º 29.º contêm a dissolução lícita mediante o pagamento de certas quantias. O primeiro destes preceitos pode dar lugar a dúvidas quanto à licitude dessa forma de despedimento, mas o segundo é mais claro: «Le préavis prévu à l'article précédent pourra être omis, à condition que la partie qui met fin au contrat paie à l'autre un montant égal au salaire du délai-congé».

Pelo que respeita à demissão, pode repetir-se o que fica dito

quanto às leis da NICARÁGUA e da VENEZUELA, pois aqueles artigos referem-se à denúncia feita por qualquer das partes. Fora disso, a regra é o aviso prévio: BÉLGICA, BOLÍVIA, BRASIL, CHILE, CHINA, GUATEMALA, FINLÂNDIA, FRANÇA, ITÁLIA, LIBANO, TCHECO-ESLOVÁQUIA, VENEZUELA.

29. Existem convenções que, a propósito da denúncia dos contratos individuais de trabalho fazem remissão expressa e total para a Lei n.º 1.952. São, contudo, poucas, dada a inutilidade de tal remissão: 263, 257, 288, 192, 254.

As remissões parciais são muito frequentes e por vezes extensas, limitando-se vários contratos a especificar uma ou duas causas de despedimento que consideram justas. A título exemplificativo, aponto os seguintes: 210, 157, 216, 188, 239, 217, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 218, 24, 220, 221, 47, 49, 51, 92.

Vulgares são também as repetições, principalmente pelo que respeita ao conceito e enumeração de justas causas de denúncia.

Em matéria de condições acessórias da denúncia, as convenções colectivas decalcam quase totalmente os seus sistemas sobre o sistema legal. Há no entanto em algumas convenções uma especialidade notável.

Assim, enquanto a lei parte da falta de aviso para a indemnização, visto que considera esta como reparação dos prejuizos causados por aquela falta, alguns contratos determinam o pagamento de indemnização sempre que falte justa causa para denúncia, mas permitem que a indemnização seja substituída por aviso prévio — 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 163, 43, 54, 45, 46, 48, 49, 52, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 19, 68, 189, 69, 71, 72, 86, 90, 73, 74, 142, 20, 80, 251, 75.

Em si mesma, esta alteração não é substancial, porque, no fim de contas, a indemnização só será paga, se não tiver sido dado o aviso com a antecipação convencional, mas é sintoma de um espírito contrário ao aviso prévio, que importa consignar para avaliar a verdadeira significação prática do elemento que a lei considerou básico para a licitude do despedimento.

Essa mesma tendência se revela, estudando a posição tomada pelas convenções relativamente ao despedimento sem justa causa. Com efeito, grande número de convenções afasta o prèaviso, só

permitindo a denúncia quando para ela exista justa causa. Infelizmente, não houve o cuidado de averiguar se todas essas cláusulas são válidas — e não o são, conforme vimos no lugar apropriado — mas todas elas revelam o mesmo espírito.

Só permitem o *despedimento* com justa causa: 259, 6, 261, 15, 95, 255, 262, 96, 97, 98, 89, 134, 193, 28, 99, 21, 234, 12, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 180, 16, 214, 17, 215, 157, 216, 7, 3, 188, 239, 205, 206, 109, 207, 217, 158, 23, 122, 253, 180, 276, 13, 130, 191, 277, 175, 14, 222, 158, 223, 208, 182, 8, 90, 266, 141, 209, 147.

Só permitem a demissão com justa causa (algumas dizem «em caso de mudança de patrão», o que parece excluir o abandono da profissão) e num caso, a proibição é limitada aos operários com mais de 10 anos de serviço (158) — 6, 261, 15, 262, 96, 97, 156, 166, 89, 193, 28, 21, 264, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 180, 214, 215, 157, 216, 7, 5, 3, 275, 188, 239, 205, 206, 207, 217, 158, 23, 122, 253, 180, 276, 194, 130, 191, 277, 222, 158, 223, 208, 182.

O aviso prévio deve realizar-se normalmente na falta de justa causa. Certo número de convenções determina, contudo, que, mesmo quando haja justa causa, deve ser dado aviso — 262, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 252, 16, 17, 206, 110.

O aviso prévio é obrigatório para o *despedimento* nas seguintes: 15, 262, 149, 184, 171, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 252, 16, 172, 17, 84, 132, 249, 241, 27, 206, 242, 250, 265, 217, 158, 125, 155, 170, 91, 4, 162, 238, 126, 164, 47, 50, 9, 51, 18, 208, 175, 139, 127, 93, 128.

São estas as convenções que tornam a demissão dependente de aviso prévio; 15, 149, 184, 28, 12, 171, 197, 16, 172, 17, 84, 132, 249, 3, 241, 205, 206, 109, 207, 158, 125, 155, 170, 13, 218, 91, 24, 174, 14, 162, 238, 126, 164, 47, 50, 9, 51, 18, 208, 175, 110, 176, 139, 270, 8, 90, 93, 266, 128, 141, 209, 211.

Subsecção II

Do acto de denúncia

30. Legitimidade para denunciar o contrato.
31. Manifestação da vontade de rescindir o contrato: admissibilidade de despedimentos tácitos.

32. Os chamados despedimentos indirectos; sua inadmissibilidade no actual direito português.
33. A denúncia como acto recipiendi: destinatário, forma e efeitos da notificação.
34. Conteúdo da denúncia: extinção das relações de trabalho. Elementos accidentais: termo e condição.

30. Tem legitimidade para denunciar o contrato, o sujeito das relações jurídicas de trabalho. Quanto à representação ou às formas de transmissão da declaração de vontade, nada há de especial neste aspecto.

O Supremo Tribunal Administrativo, por acórdão de 28/1/47, (D. G. de 23/5/47) julgou lícito o despedimento feito pela mulher do patrão, entendimento que, genéricamente, não posso subscrever sem as maiores reservas. Se a mulher do dador de trabalho era também sujeito da relação — o que pode acontecer por virtude do regime matrimonial — a legitimidade para a denúncia deve ser apurada à face da situação da mulher relativamente à empresa; se a mulher for um terceiro relativamente à relação de trabalho, não pode ser-lhe reconhecido o poder de despedir (salvas as hipóteses de representação ou substituição do marido).

Quanto aos sócios não gerentes e aos comproprietários não administradores, não pode ser também reconhecido o poder de denunciar contratos de trabalho.

Excepcionalmente, podem proceder à denúncia entidades diferentes dos sujeitos da relação. É o caso da falência do comerciante, conforme o disposto no art.º 1.166.º do Código de Processo Civil, e poderá ser, de futuro, o dos contratos celebrados por menores e mulheres casadas sem autorização do pai ou do marido, se não se preferir caminhar no sentido da anulação destes últimos contratos.

31. Nos termos do art.º 10.º da lei 1.952, qualquer dos contraentes pode dar o contrato por acabado, avisando previamente por declaração inequívoca o outro contraente. Como nenhum outro preceito indica os requisitos da manifestação da vontade de denunciar o contrato de trabalho, tem-se aproveitado a «declaração inequívoca» referida no citado preceito para exprimir um requisito geral da denúncia, quer prévia, quer de efeitos imediatos. Colocada

a declaração inequívoca em tal plano, não pode reportar-se a mais que à simples vontade de rescindir o contrato.

Assim procedeu a Câmara Corporativa, a propósito de observações produzidas pela sua 13.^a secção, que inquiria se o aviso devia ser feito por carta ou documento do punho de quem faz o aviso, por simples declaração na presença de testemunhas, por notificação judicial, etc., desejando que o assunto fosse esclarecido em parágrafo, para evitar prováveis litígios. Em resposta a estas observações, o parecer geral remete para os princípios gerais de direito, dizendo que deve ser inequívoca a «declaração de vontade unilateral destinada a pôr termo ao contrato de trabalho, que outra coisa não é preaviso. A lei civil — art.º 647.º do cód. civil — exige que a vontade seja claramente manifestada «e como se trata agora de uma manifestação de vontade que produz os mais importantes efeitos, pois ela se destina a pôr termo ao contrato de trabalho e a extinguir ou fazer cessar, portanto, os efeitos jurídicos que dele resultam, a lei julgou conveniente acentuar que a declaração deve ser inequívoca; mas não consignou exigência especial quanto às formalidades dessa manifestação de vontade. Ela pode, pois, exprimir-se tácitamente, isto é, resultar de factos donde necessariamente se deduza; e é especialmente quanto à manifestação tácita que tem cabimento a exigência da manifestação inequívoca».

Não deduzo com nitidez desta passagem se a Câmara entendia que a manifestação *clara* exigida pelo Código Civil e a declaração *inequívoca* se equivalem, ou se a última exige um grau especial de clareza.

Confrontando as duas expressões, parece que, rigorosamente, a usada na lei 1.952 exprime maior exigência, mas duvido que a subtil gradação, que entre elas possa porventura ser estabelecida, possua eficácia prática. As manifestações tácitas são manifestações de segundo grau, no sentido de que são deduzidas de outras, que em primeiro lugar, se dirigem em sentido diferente. A declaração expressa é uma declaração imediata, porque não exige ao observador mais que o entendimento normal das palavras ou dos gestos, enquanto a manifestação tácita supõe um juízo de necessidade relativamente a outra declaração. Assim, a manifestação tácita pode ser clara, aferindo-se a clareza pelo rigor do raciocínio que a liga à declaração anterior, e tem que ser inequívoca porque, se não estiver necessá-

mente ligada à outra manifestação de vontade, não constituirá, por sua vez, manifestação de vontade. Só um completo rigor lógico torna admissível uma manifestação tácita de vontade; um resultado equívoco impede a existência de manifestação de vontade.

Tem, pois, razão a Câmara em entender que a declaração inequívoca pode ser declaração tácita, mas ao mesmo tempo, isso mostra que, no plano geral das denúncias, não pode ser especialmente tomada em consideração a qualificação da vontade como inequívoca.

Em meu entender, a declaração inequívoca não é simplesmente a manifestação clara, mas não se refere às denúncias em geral. A lei 1.952 não contempla a manifestação genérica da vontade de denunciar, mas regula no art.º 10.º um aspecto específico da *denúncia antecipada*, insusceptível de generalização, como se verá, adiante, ao estudar o conteúdo da denúncia. A benefício de demonstração ulterior, entenderei agora que, sob o aspecto da manifestação de vontade, a denúncia se regula pelos princípios da teoria geral dos actos jurídicos, podendo ser expressa ou tácita.

O argumento que, para proibir a manifestação tácita se retirasse da circunstância de o art.º 10.º da lei 1.952 falar em *declaração inequívoca* e *declaração* ser, tècnicamente, a manifestação expressa, além de ser contrariado pela conclusão acima afirmada e adiante demonstrada, funda-se num excesso de teoria, pois a lei emprega indiferentemente declaração e manifestação de vontade.

Excepcionalmente, os art.ºs 122.º e 123.º do decreto-lei n.º 13.564, de 6 de Maio de 1927 exigem que o despedimento de artistas e empregados teatrais seja feito por escrito ou perante duas testemunhas.

Convém apreciar particularmente alguns casos em que pode discutir-se a existência de denúncia.

Entendo que a proibição de acesso do trabalhador ao local de trabalho, sem indicação do motivo determinante, não constitui despedimento tácito. Com efeito, a proibição de acesso pode manifestar uma suspensão (quando o regulamento interno ou a lei a permitam) ou circunstâncias muito diversas, como, por exemplo, «que a máquina em que este operário trabalhava se tinha avariado e não havia outro serviço a dar-lhe naquele dia, ... que, querendo inves-

tigar sobre determinada falta cometida no serviço convinha que o referido empregado não estivesse presente, ou ainda o caso de o operário em questão proteger qualquer outro no trabalho, de forma a fazer grande parte do trabalho do mesmo e o patrão querer um dia averiguar o real rendimento do trabalhador ajudado», etc. Não excluo, porém, que circunstâncias que rodeiem a referida proibição — ou até a repetição dela durante largo período — demonstrem a vontade de rescindir o contrato.

O acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 2 de Junho de 1942 apreciou um caso em que o tribunal colectivo dera como provado que o nome do autor fora riscado na folha de pagamentos ao pessoal respeitante a certo mês e em que o réu considerava o despedimento realizado nesse momento, o que importava a prescrição dos vencimentos pedidos. Lê-se nele: «A eliminação do recorrido da folha de pagamentos ao pessoal não obstava, na verdade, a que se lhe concedesse a remuneração pedida. Não significava, como se alega que o contratado tivesse sido despedido. Quando se não achar acordado o prazo do contrato dispõe o art.º 10.º da lei n.º 1952 que o contraente que o quiser dar por acabado deve avisar previamente a outra parte por *declaração inequívoca*. Ora, nem esta declaração nem o pré-aviso tiveram lugar no caso concreto dos autos. Não faria sentido que, podendo embora o contrato rescindir-se por vontade unilateral duma das partes o seu termo ou cessação tivesse lugar pela forma como o recorrente entendesse, tendo, como tem, o pré-aviso por fim permitir que os contraentes sofram o menos possível com a denúncia do contrato. Este objectivo viria a ser inutilizado se o simples facto de se ter riscado, e na altura em que o foi, o nome do recorrido da folha de pagamentos implicasse o seu imediato despedimento». O acórdão dá a seguir como provado que, depois de o seu nome ter sido riscado, o empregado trabalhou ainda cerca de seis meses, o que na verdade basta para mostrar que não teria existido intenção de despedir, mas, supondo que este último facto não se verificara, não considero procedentes todas as considerações transcritas.

Pondo de parte a aplicação da discutida frase do art.º 10.º, que, conforme o exposto, não deve, em meu entender, ter aqui aplicação, afigura-se-me que o facto de o empresário ter riscado o nome do empregado nas suas folhas de remunerações manifesta tácitamente

a vontade de rescindir o contrato de trabalho e conseqüentemente, se esse facto fosse, nos termos gerais, levado ao conhecimento do empregado, pela entidade patronal, constituiria denúncia válida.

O acórdão do S. T. A., de 21 de Dezembro de 1948 (D. G. 12/8/49) julgou que um aviso de suspensão não é declaração inequívoca de despedimento.

Haverá despedimento quando o patrão comunica ao trabalhador que vai atribuir-lhe um serviço não abrangido na qualificação contratualmente estabelecida? Se o patrão declara, na mesma altura, que o contrato não se manterá nas condições até aí existentes, trata-se de um despedimento sob condição, de cuja licitude tratarei adiante, mas, devendo concluir pela licitude das condições, haverá despedimento (expresso). Se o patrão se limita a comunicar a alteração do serviço, nada dizendo quanto à consequência que resultará da não aceitação desta, não há, só por isso, despedimento; devendo analisar-se em cada caso o alcance do acto da entidade patronal, que pode ser uma simples proposta de alteração do contrato ou uma violação deste, da qual resulte para o empregado justa causa de despedimento.

Quanto à demissão pelo trabalhador, a hipótese com maior relevo prático é a de abandono do trabalho, que suscita apenas dificuldades de delimitação do próprio abandono. A falta ao trabalho pode revestir muitas modalidades, corresponder a vários intuitos e produzir diversas consequências jurídicas. Certos contratos colectivos e regulamentos de empresas consideram o abandono de trabalho falta disciplinar ou até justa causa de despedimento e definem o abandono conforme a gravidade da consequência que têm em vista. Para efeitos de demissão tácita, nenhuma regra rígida pode ser formulada: o abandono do trabalho revela a vontade de rescindir o contrato, conforme as circunstâncias em que se verificar — por exemplo, não ser determinado por caso de força maior, ter duração suficiente para ser expressivo, etc. — mas também é possível chamar convencionalmente «abandono de trabalho» apenas as hipóteses em que a falta ao trabalho revele o intuito de extinguir as relações contratuais. Trata-se de mera questão de facto, ou de interpretação das cláusulas que surjam em cada caso; sob o ponto de vista jurídico, apenas deve salientar-se que, quando o abandono do trabalho constituir demissão tácita, o despedimento baseado nesse abandono, como justa causa, será extemporâneo.

32. Em livros estrangeiros aparecem qualificados como denúncias indirectas alguns casos em que a denúncia foi realizada por um dos contraentes por virtude de actos do outro contraente destinados a provocá-la, tornando insustentável a continuação das relações. São exemplos de denúncias indirectas as provocadas por repressões contínuas e injustificadas, aspereza de ordens, desprezo da obra produzida, falta de pagamento de salários, etc.

O interesse jurídico destas denúncias indirectas residiria na circunstância de, juridicamente, a denúncia dever ser considerada como realizada por quem a provocou e não por quem se viu forçado a fazê-la: pelo patrão, que repreende injustificadamente o empregado, pelo trabalhador que propositadamente enfraquece o rendimento do seu trabalho, etc.

Algumas legislações expressamente admitem os despedimentos indirectos, mas na maior parte dos casos trata-se de construções doutrinárias que nem sempre chegam a conclusões tão extremas como os despedimentos indirectos propriamente ditos, mas cujos motivos fornecem sugestões úteis para conhecer da admissibilidade destas denúncias no nosso direito.

Tomando como exemplo a doutrina espanhola, verifica-se que os despedimentos indirectos surgiram por virtude de a legislação do trabalho de 1931 considerar apenas como justificados os despedimentos por causas imputáveis ao trabalhador, ou motivos independentes da vontade deste, não referindo justas causas imputáveis ao patrão. Para evitar que a demissão do trabalhador por motivos imputáveis ao patrão fosse injustificada entendeu-se que nesse caso havia uma provocação maliciosa à demissão.

Não julgo admissível, no estado actual do nosso direito, a figura dos despedimentos indirectos. Em primeiro lugar é desnecessária, porque consideram-se lícitas as denúncias com justa causa, mesmo que esta respeite ao outro contraente. Em segundo lugar, é contrária às realidades, porque quem de facto denuncia o contrato é o provocado e não o provocador e, aliás, este último não quer denunciar o contrato, mas que o outro o denuncie. Assim, se a título de sanção pelos seus manejos provocatórios, se pretender sujeitá-lo a qualquer indemnização, preferível será estabelecer na lei que a denúncia do

contrato por um dos contraentes quando provocada pelo outro produz direito a qualquer indemnização, sem necessidade de recorrer ao citado artifício.

É certo que, obrigando a parte contrária a despedir-se, embora com justa causa, perde esta parte o benefício do aviso prévio ou correspondente indemnização, mas esse é afinal o sistema porventura injusto da nossa lei, que nunca atribui indemnizações ao contraente que se despede por motivos imputáveis ao outro. Aliás, se, como noutros países alguns autores tem sustentado, deve ser atribuída a indemnização correspondente ao pré-aviso ao contraente que denuncia com justa causa imputável à parte contrária, menos razão haverá para denúncias indirectas, como acima disse.

33. A denúncia é um acto unilateral recipiendo (receptício), isto é, um acto que, embora praticado por uma só parte, deve ser levado ao conhecimento de outrem.

Podem, portanto, surgir problemas relativos à identidade do destinatário, à forma da notificação e ao momento da produção dos efeitos da denúncia.

A regra geral é que a denúncia deve ser notificada por um dos contraentes, ou seu representante, ao outro ou a quem legalmente o represente. Se a denúncia for comunicada ao destinatário por indivíduo que não seja representante nem da entidade patronal, nem do trabalhador — como por exemplo, por um trabalhador, que tenha ouvido o patrão declarar que quer despedir outro — não produz efeito algum (entenda-se, até que seja devidamente notificada). Aplicação desta regra com importancia prática respeita aos contratos ditos de grupo ou esquadra (interna) em que a denúncia pode ser dirigida apenas ao chefe do grupo, embora reportando-se a todos os componentes dele. Quando a denúncia tenha sido realizada tácitamente, deve haver maior cuidado para não confundir denúncia e notificação: se um contraente estiver presente quando o outro pratica os actos donde necessariamente se deduz a denúncia e nesse momento toma conhecimento deles, não surgirão problemas, visto serem simultâneas denúncia e notificação, mas quando o contraente não assiste à prática daqueles actos, é fácil confundir denúncia e notificação, visto que esta normalmente não reproduz a forma como a denúncia foi feita, mas, apesar

disso, a notificação é simplesmente o acto destinado a levar a denúncia ao conhecimento do outro contraente.

Voltando ao caso apreciado pelo acórdão do S. T. A. de 2 de Junho de 1942, a vontade de rescindir o contrato é tácitamente manifestada quando o patrão risca o nome do empregado das suas folhas de renumeração, mas é natural que ao comunicar tal acto ao empregado o patrão diga simplesmente que o despediu. Esta divergência não obsta porém a que o segundo acto seja mera notificação do primeiro.

Não está prescrita na nossa lei qualquer forma especial de notificação, podendo, por isso, duvidar-se se é indispensável ao denunciante provar que a notificação foi eficaz, isto é, que o outro contraente tomou de facto conhecimento da denúncia, ou se basta que este tenha sido colocado em condições de poder tomar aquele conhecimento. A Câmara Corporativa, depois de referir a notificação por meio de aviso afixado no local do trabalho conclui que «não poderá, todavia, deixar de ter em consideração, neste capítulo, que, em relação a qualquer forma de notificação que não seja directa e pessoalmente feita ao contraente, portanto até no aviso por carta, se poderá invocar a falta de recepção do mesmo». Não me parece que esta solução possa ser aceite sem reservas.

De futuro, será conveniente estabelecer um sistema de presunções legais, ou até alguns preceitos categóricos, destinados a evitar fraudes, cuja frequência a experiência atesta. Mesmo, porém, sob o ponto de vista do direito actual, deve ser permitida maleabilidade suficiente para considerar recebida a notificação feita em condições tais que o conhecimento do seu conteúdo dependa da vontade do destinatário ou tenha sido evitado por culpa deste. Eu considero notificado o trabalhador que recebeu uma carta, mas por simples negligência deixou de a abrir, ou o patrão a cujo secretário, que normalmente serve de intermediário junto do pessoal, foi entregue uma carta de demissão, que não chega às mãos daquele.

Parte da doutrina estrangeira prefere o efectivo conhecimento, com base nos interesses do trabalhador, pois afigura-se-lhe que quem se contente com a recepção limita a antecipação da denúncia, inutilizando o período que medeia entre a recepção e o conheci-

mento. A isto respondo, porém, que a regra a estabelecer tem que ser independente do interesse do trabalhador, pois também deve aplicar-se às notificações de demissões; que tal sistema facilitaria as fraudes e finalmente que, não sendo necessário qualquer acto por parte do destinatário, não se compreende a necessidade de efectivo conhecimento.

Entendo, portanto, que bastará provar a recepção da notificação em termos que normal e razoavelmente deviam levar ao conhecimento do conteúdo dela.

A importância fundamental da qualificação da denúncia como acto recipiendo está na determinação do momento da produção de efeitos da denúncia e na revogabilidade desta.

Quanto à produção de efeitos, estes, como em todos os actos recipiendos, produzem-se apenas desde que a recepção teve lugar. Assim, desde este momento se contará o prazo de deferimento, quando tenha sido estabelecido, ou a cessação da relação de trabalho, quando a denúncia produza efeitos imediatos.

Pelo que respeita à revogabilidade, deve notar-se que esta só desaparece pela notificação nos termos supracitados. Enquanto a denúncia não for notificada pode ser livremente revogada pelo seu autor, sem que a parte contrária possa deduzir qualquer oposição, mas, tendo-se tornado eficaz pela notificação, deixa de estar sujeita a revogação. Por vezes, na prática, denúncias devidamente notificadas parecem revogadas unilateralmente, mas, vistas bem as coisas, trata-se antes de uma renovação contratual das relações jurídicas, como acontece quando, depois de ter sido comunicado o despedimento, o patrão consente que o trabalhador continui a prestar serviço.

34. O conteúdo essencial da denúncia é a extinção das relações provenientes do contrato de trabalho. Já ficou dito que não constitui denúncia um acto pelo qual um dos contraentes declara que mais tarde há-de dar o contrato por acabado.

Dos elementos accidentais que podem aparecer apostos à denúncia, é indubitável a licitude do prazo, que a lei faz contribuir para a existência de uma forma lícita de denúncia. Voltaremos a tratar do assunto ao estudar em especial o diferimento da rescisão,

mas desde já deve ficar determinado que o prazo é um elemento accidental da denúncia e não um seu elemento natural. Embora em princípio fosse possível que a lei marcasse o prazo de diferimento dos efeitos da denúncia quando o interessado não manifestasse vontade contrária, não é esse o sistema do nosso direito.

Podem levantar-se dúvidas quanto à validade da oposição de termos infixos e de condições. Tratarei do problema quanto a estes últimos elementos, pois os primeiros seguirão o caminho para os outros traçado.

A doutrina tem oscilado por todas as posições possíveis. Nas soluções intermédias, há quem pretenda que só é legalmente proibida a condição que torne equívoca a denúncia. Jean Vincent, por exemplo sustenta a nulidade do despedimento, «se no prazo de três meses o patrão não entenda que o empregado trabalhou com mais ardor que anteriormente», mas admite as condições que dependam de um acto de vontade daquele a quem a denúncia é dirigida. Outros admitiriam apenas as *conditiones iuris*, que, afinal, são as que menos interessam para o problema.

Não vejo motivo algum para considerar não escritas as condições apostas à denúncia, a não ser que, por motivos gerais de direito, devam algumas condições ser invalidadas.

Colocando o problema correctamente, há dois aspectos a considerar: saber se a condição é nula ou, apurada a validade, saber se o despedimento sob condição é lícito ou ilícito.

Quanto ao primeiro aspecto, para que as condições apostas ao despedimento fossem inválidas, indispensável seria mostrar a existência de proibição legal expressa ou tácita, ou que elas repugnam à natureza da denúncia ou das relações de trabalho. Não conheço texto legal nesse sentido. O art.º 10.º diz que, não se achando acordado prazo, pode cada contraente dar o contrato por acabado avisando com antecedência, mas — como sabemos — daqui só pode deduzir-se que os despedimentos sem diferimento são irregulares, e, que não deixam de produzir extinção das relações de trabalho.

A natureza e a regulamentação da denúncia também não impedem as condições. Seja qual for o motivo determinante da denúncia, esta produz efeito extintivo, de modo que não compreendo por que motivo não se reproduzirá este efeito, quando se dê ao

trabalhador a possibilidade de manter o serviço, por não se verificar aquele motivo. Se é extinto o contrato, apesar de o patrão dizer que despede apenas porque chove, não se justifica que não seja admissível o despedimento se *chover*... E outras condições não poderiam seriamente ser repudiadas, como o despedimento «se dentro de três dias o empregado não desenvolver a quantia que furtou», ou o despedimento «se vier de África o empregado que ocupou anteriormente o lugar».

Aspecto diverso do problema é, porém, o de saber se o despedimento sob condição é regular ou irregular e designadamente se o tempo de pendência da condição pode funcionar como prazo de diferimento estabelecido no art.º 10.º.

O pré-aviso tem a finalidade legal, como veremos, de permitir ao contraente, notificado da denúncia, prover à satisfação das suas necessidades de mão de obra ou de trabalho e por isso exige a certeza de que, em certo momento, o contrato se extinguirá. Ora, *pendente condicione* vive-se num estado de incerteza quanto à extinção das relações de trabalho, pois não se sabe se o facto em última análise determinante da extinção se verificará, não podendo portanto os interessados procurar novo trabalhador ou nova colocação. Assim, a falta de correspondência dos fins legais do diferimento da rescisão e da pendência da cláusula condicional impede em meu entender que, se por hipótese a pendência exceder o prazo legal, deva este considerar-se cumprido. E, por outro lado, a falta de prazo de diferimento (e de justa causa) acarreta a irregularidade da denúncia.

Já nada tenho a objectar, por motivos óbvios, a uma cláusula que faça contar o prazo de diferimento da verificação do facto condicionante da denúncia, como a citada por Jean Vincent «si dans les 3 mois qui vont suivre vous ne faites pas un meilleur travail, vous serez renvoyé avec observation du délai d'usage».

Subsecção III

Do pré-aviso

35. Terminologia. Fontes dos actuais preceitos reguladores do pré-aviso no contrato de trabalho. O pré-aviso noutros contratos.

36. Fim essencial do pré-aviso.

37. Antecipação da denúncia; prazos gerais dos artigos 10.º e 14.º da lei 1.952; prazos especiais dos artigos 19.º e 20.º, da lei 1.952; outros prazos especiais.
38. Contagem do prazo de pré-aviso.
39. O termo da denúncia como elemento accidental desta; consequências.
40. Relações dos contraentes depois do pré-aviso. Faltas para busca de colocação. Denúncias supervenientes. Interpretação do § 1.º do art.º 10.º da lei n.º 1.952.
41. O aviso prévio nas leis estrangeiras.
42. O aviso prévio nas convenções colectivas.

35. Uma das cautelas de que a lei envolve a denúncia do contrato de trabalho é a exigência de diferimento dos efeitos da denúncia, quando falte justa causa para a rescisão imediata. Aquele diferimento é expresso na lei e na linguagem vulgar pelos termos *aviso*, *aviso prévio* e *pré-aviso*, que tanto são empregados para indicar a própria denúncia com efeitos diferidos, como o tempo pelo qual os efeitos da denúncia ficam suspensos.

A exigência legal de pré-aviso nos contratos de trabalho é restrita a empregados e assalariados dos quadros permanentes das empresas comerciais e industriais com mais de dois anos de bom e efectivo serviço e respeita tanto a despedimentos como a demissões.

Os preceitos reguladores do pré-aviso (arts. 10.º e 14.º da Lei 1.952) têm como fonte algumas leis estrangeiras citadas no parecer da Câmara Corporativa e o art.º 263.º do Código Comercial, cuja redacção era preferível à daquele art.º 10.º: «Não se achando acordado o prazo de ajuste celebrado entre o patrão e o caixeiro, qualquer dos contraentes pode dá-lo por acabado, avisando o outro contraente da sua resolução com um mês de antecedência».

Além deste artigo do Código Comercial, colocado no Capítulo «Dos gerentes, auxiliares e caixeiros», a nossa legislação conhece o pré-aviso para outros contratos com trato sucessivo. Assim, o art.º 970.º do Código de Processo Civil dispõe que «querendo o senhorio fazer cessar o arrendamento no fim do prazo estipulado, ou daquele por que a lei o presume feito, deve avisar o arrenda-

tário com a antecedência convencionada e, na falta de convenção...» pelos prazos marcados no mesmo preceito.

Já se tem dito que o pré-aviso no contrato de arrendamento não pode ser aproximado do verificado no contrato de trabalho porque, enquanto aquele é indispensável para que o contrato cesse, este serve apenas para modificar os efeitos da denúncia, cessando o contrato mesmo que ele não tenha lugar. Melhor fundada se me afigura, contudo, a opinião contrária, defendida por Barassi, por isso que, embora aquela diferença seja real, o fim do pré-aviso é sempre o mesmo: anunciar ao outro contraente a extinção do contrato, para que este não se veja colocado perante uma súbita e imediata resolução. Aquela diferença resulta apenas da atitude que a lei toma quando a denúncia seja ilícita por falta de pré-aviso, aspecto que não respeita, pois, directamente ao fim principal dele.

Da mesma forma, a circunstância de o pré-aviso no contrato de arrendamento ser exigido para que o contrato se rescinda no termo estipulado, enquanto no contrato de trabalho é sobretudo necessário nos contratos por tempo indeterminado, não evita a aproximação de ambas as hipóteses, visto que, no primeiro caso, a denúncia destina-se a evitar a prorrogação do contrato e, portanto e ainda, a extingui-lo.

36. Como ficou dito, o fim essencial do pré-aviso é evitar os prejuizos que para qualquer dos contraentes resultam dos efeitos imediatos da denúncia. No contrato de trabalho, esses prejuizos cifram-se, relativamente ao trabalhador, num período de desemprego; relativamente ao patrão, num espaço de carência de mão de obra.

Durante o período de pré-aviso, espera a lei que o trabalhador encontre novo emprego e que a empresa consiga novo trabalhador. Isto basta para, como faz Greco, afastar este pré-aviso de outros que devem ser dados a-fim-de habilitar o outro contraente à prática de um acto, como os que devem ser dados aos bancos para levantar somas nele depositadas, em certas condições. Na frase de Deveali, a função do pré-aviso consiste em evitar que um contraente possa ser privado *ex abrupto* de uma prestação que, razoavelmente, considerava destinada a continuar, oferecendo-lhe possibilidade de encontrar outra prestação equivalente.

37. No nosso direito, o pré-aviso está legalmente regulamentado de modo geral e em hipóteses especiais.

Na regulamentação legal genérica, a duração do diferimento dos efeitos da denúncia varia consoante três factores; o sujeito da relação, a qualificação do trabalhador e a duração do contrato.

Relativamente ao despedimento, deve distinguir-se conforme se dirige a empregados ou a assalariados.

O despedimento dos empregados deve ser feito com as seguintes antecipações:

- a) — um mês, se o contrato tiver durado menos de três anos;
- b) — dois meses, se o contrato tiver durado mais de três anos e menos de dez anos;
- c) — quatro meses se o contrato tiver durado mais de dez anos e menos de quinze anos;
- d) — seis meses, se o contrato tiver durado mais de quinze anos.

Para os assalariados dos quadros permanentes com mais de dois anos de bom e efectivo serviço, devem ser considerados os mesmos períodos de duração do contrato, mas o diferimento é reduzido a igual número de semanas.

A primeira alínea que garante ao empregado um mês de pré-aviso, se o contrato tiver durado menos de três anos, deve ser entendida de harmonia com o disposto no art.º 12.º, § único, segundo o qual o despedimento do empregado antes de completar dois meses de trabalho presume-se feito por inaptidão para o serviço, preceito que na prática tem o alcance de tornar livre o despedimento durante este período de experiência, embora teóricamente não equivalha a liberdade absoluta de denúncia, visto que, em meu entender, deve considerar-se *tantum iuris* aquela presunção, admitindo-se prova de que o despedimento não foi causado por inaptidão. Mas isto respeita ao chamado *contrato* ou *período de experiência*, que não pode ser aqui tratado.

O art.º 14.º manda aplicar aos assalariados, de que se ocupa, o disposto neste § único do art.º 12.º, reduzida a experiência a duas semanas, o que constitui falta de atenção por parte do legislador, que se esqueceu que estava a tratar de assalariados *com mais de dois anos de efectivo serviço*, em relação aos quais era lógicamente impossível interessar a experiência durante as duas primeiras semanas de contrato.

Relativamente às demissões, a antecipação varia também consoante a duração do contrato e a qualificação do trabalhador, sendo metade daquela que caberia, se na mesma hipótese houvesse despedimento.

Esta regulamentação legal não condiz totalmente com o que seria imposto pelo fim que o pré-aviso se propõe.

A diferença de prazos em atenção ao sujeito denunciante justifica-se, porque é na verdade mais difícil ao trabalhador arranjar novo emprego, que ao patrão contratar novo trabalhador.

A separação conforme as qualificações do trabalhador não funciona coerentemente. Atribui o legislador muito maior antecipação ao despedimento dos empregados, supondo certamente que estes têm maior dificuldade de colocação que os assalariados. Se assim é, não se compreende porque motivo é dado também maior pré-aviso quando se demite um empregado, pois, supondo o legislador que é maior a procura de assalariados que a de empregados, deveria dar mais tempo às empresas para assegurarem a substituição deste que a daqueles. O raciocínio legal estaria certo quanto a elevadas qualificações de empregados que dificilmente são substituídos, mas nem é lógico estender a solução a todos os empregados nem esquecer que a mesma dificuldade pode existir quanto a assalariados.

As variações provenientes da duração do contrato não correspondem ao fim legal do pré-aviso. Com efeito, a circunstância de o contrato ter durado certo tempo não tem reflexo necessário sobre a facilidade de colocação do trabalhador e muito menos de substituição dele pela empresa. Nem se diga que a lei pretendeu favorecer os trabalhadores idosos, que se colocam com maior dificuldade, porque ela não atendeu à idade do trabalhador, mas à duração do contrato.

A única ideia que pode nortear o legislador ao criar tal sistema é a de conceder um prémio por virtude do prolongado serviço prestado, mas tal ideia — a ter existido — foi mal realizada. Em primeiro lugar, tal prémio poderia existir — deve existir — para os trabalhadores, que são despedidos, mas não para as empresas de que os trabalhadores se despedem, isto é, não se justifica a variabilidade da antecipação das demissões. Em segundo lugar, o prémio

aos trabalhadores não deve consistir em aumento do período de pré-aviso, mas na concessão de uma indemnização correspondente à sua antiguidade, sempre que seja despedido ou se demita por facto imputável à parte contrária. Insignificante prémio é, na verdade, para um trabalhador com mais de quinze anos de serviço diferir-lhe o despedimento por seis meses!

A este respeito, bem podia dizer-se que a Câmara Corporativa ficou a meio caminho quando escreveu: «Veja-se ainda, uma vez acentuado o fundamento do pré-aviso que, de facto, num sistema de elevação gradual do tempo deste, a antiguidade só pode considerar-se e funcionar em relação ao pré-aviso a observar pelo patrão, pois a maior ou menor antiguidade do trabalhador na empresa não afecta a *facilidade* para o patrão contratar outro. Pode dizer-se que o empregado antigo, conhecedor dos hábitos e negócios da casa, é difícil de substituir; mas esta situação dá-se, seja qual for o *tempo* que ao patrão se conceda para contratar outro, que há-de ser sempre um novato na casa, desconhecedor do meio em que vai trabalhar. Convém, pois, não confundir problemas diferentes, ou aspectos diversos da questão». Com efeito, é igualmente incompreensível que a antiguidade numa empresa determine dificuldade de encontro de nova colocação.

Finalmente, deve acentuar-se a exiguidade de alguns desses prazos, sobretudo quanto aos assalariados, pois é utópico supor que o prazo de uma ou duas semanas basta para a realização do fim que a lei tem em vista.

O pré-aviso está especialmente regulado nos arts. 19.º e 20.º da lei 1.952 para despedimentos, respectivamente quanto à cessação da actividade económica da entidade patronal e quanto à transferência da exploração e ao trespasse do estabelecimento. Mantêm-se mesmo nesses casos o regime normal das demissões.

Estes preceitos suscitam dificuldades comuns e o segundo apresenta dificuldades próprias. Ambos se referem a empregados e assalariados, dizendo que devem ser avisados com a antecedência préceituada no art.º 10.º, o que é lógico quanto aos empregados, mas não é quanto aos assalariados, cujos contratos podem ser denunciados nos termos do art.º 14.º. Deveremos entender que, também na hipótese dos arts. 19.º e 20.º devem os prazos do

art.º 10.º ser reduzidos a semanas, conforme dispõe o art.º 14.º, ou calcular em meses, conforme resulta da simples remissão para o art.º 10.º, feita naqueles dois preceitos? E o disposto nestes aplica-se a todos os assalariados, como neles se lê ou apenas aos que pertençam aos quadros permanentes e tenham mais de dois anos de serviço, nos termos do art.º 14.º?

O art.º 20.º não remete para os prazos estabelecidos no art.º 10.º mas para os prazos estabelecidos nas alíneas a), b) e c) do art.º 10.º; *quid iuris*, quanto à alínea d)? E refere-se a aviso pelo transmitente ou pelo transmissário?

A solução das dificuldades comuns aos dois artigos é fácil para quem entenda que o princípio do melhor tratamento do trabalhador também vigora quanto à interpretação do direito do trabalho, pois preferirá os prazos maiores, afastando os resultantes do art.º 14.º. Quem não admita a extensão do princípio à interpretação das normas jurídicas deve buscar a solução por outras vias.

Prefiro dar a primasia ao art.º 14.º por dois motivos. A finalidade do pré-aviso não torna compreensível um regime especial para os casos dos arts. 19.º e 20.º: se a antecipação é exigida para evitar prejuízos resultantes da cessação brusca, e se esses prejuízos não aumentam quando o despedimento coincide com a cessação ou ou transferência da exploração, os prazos também não devem aumentar. Além disto, se o aumento fosse necessário nestas hipóteses, também deveria ter lugar para os empregados, o que não acontece.

Nem se diga que a lei por vezes se afasta daquele fim essencial; sempre que outro fim não possa ser descoberto, é àquele que devemos recorrer. Também não me impressiona o argumento que poderia retirar-se da escassez do prazo geral estabelecido no art.º 14.º e que impediria que nas hipóteses onde fosse possível alargá-lo se pretendesse mantê-lo. Embora reconheça que o prazo deveria ser alargado para todas as hipóteses, continuo a não encontrar motivo para o alargar apenas numa.

Das dificuldades específicas do art.º 20.º, a solução da primeira está na manutenção das três alíneas e exclusão da alínea d), como a letra daquele artigo exige. Não é contudo facilmente compreensível a exclusão do prazo de seis meses, contido na alínea d). A explicação mais viável consiste em supor que o legislador não

quis recuar demasiadamente a denúncia, porque a transferência ou trespasse são dificilmente previsíveis com grande antecedência, mas nem esta justificação é satisfatória, porque deveria colher igualmente para a cessação da actividade económica regulada no art.º 19.º, que não exclui a alínea d), e por outro lado, porque a dificuldade de previsão tanto deve existir no prazo da alínea c) como no da alínea d).

A última dúvida enunciada não pode colocar-se quanto ao artigo 19.º, que, falando em *avisar da cessação*, não permite supor uma denúncia posterior à cessação, mas é legítima quanto ao artigo 20.º, por este falar em *avisar de despedimento*. No entanto, também entendo que se trata de denúncia realizada pelo transmissor, pois o problema colocado no art.º 20.º é nitidamente o de saber se a relação de trabalho se extingue por virtude da transferência ou trespasse, decidindo-se que estes factos não resolvem automaticamente o contrato, mas que o contrato *pode ser* rescindido nesse momento, se tiver havido o competente aviso.

Já acima foi interpretada a expressão «cessação da actividade económica da entidade patronal». Cabe agora delimitar o âmbito do art.º 20.º, determinando o que se deve entender por *transferência da exploração* ou *trespasse do estabelecimento*.

Estas duas expressões têm em vista hipóteses de transmissão global da empresa. A transferência parcelar de qualquer dos elementos da empresa não pode ser considerada «transferência da exploração» e muito menos «trespasse do estabelecimento», atento o conceito de trespasse que para outros efeitos a lei e a doutrina têm organizado.

As duas expressões reunidas — e sobretudo a circunstância de a lei falar em transferência *da exploração* — levam-me a crer abrangidas no preceito todas as hipóteses em que, por virtude de qualquer acto jurídico, a utilidade económica da exploração passe para outrem e não apenas aquelas em que seja transferido o direito de propriedade.

A exploração é a actividade, a dinâmica da organização. Qualquer acto ou facto jurídico que a transfira para outrem a quem assegure directamente os respectivos rendimentos, está pois, enquadrado no art.º 20.º: todos os actos de transmissão intervivos e *mortis causa*, a constituição de direitos reais, a locação.

Impossível me parece a aplicação entre nós de doutrina sustentada em Itália, no sentido de excluir as transmissões resultantes simplesmente da lei ou impostas ao empresário (e que talvez nesse país se justificasse por a lei anterior ao Código Civil actual falar em cessão). Em meu entender, as transferências resultantes de sucessão legítima ou de arrematação judicial em processo executivo não seriam justificadamente excluídas do art.º 20.º. Apenas ressalvo os casos em que a empresa passe a ser possuída por alguém exclusivamente em nome alheio, por nesse caso não haver verdadeira transferência.

Para certas modalidades de contratos de trabalho, estão estabelecidos legalmente prazos especiais de pré-aviso.

Os art.ºs 122.º e 123.º do decreto n.º 13.564 determinam que os despedimentos dos artistas e empregados teatrais sejam feitos com a antecedência mínima de cinco dias, se tiverem sido contratados a dia, e de trinta, se tiverem sido contratados a mês.

O decreto-lei n.º 28.990, de 10 de Setembro de 1938 dispôs que «enquanto não entrar em vigor o novo diploma regulador dos espectáculos, os contratos de artistas, empregados teatrais e artífices de teatro para a exploração de espectáculos de género dramático e musicado, revista e fantasia serão celebrados nos termos do art.º 123.º do decreto n.º 13.564, de 6 de Maio de 1927». Este preceito deve querer significar que o despedimento deve regular-se pelo referido art.º 123.º e assim tem sido entendido na prática e pelos tribunais. Tem-se discutido se é aplicável tanto aos contratos celebrados por tempo determinado como aos celebrados por tempo indeterminado, decidindo o Supremo Tribunal Administrativo, por acórdão de 23 de Julho de 1946 (D. G. 30/10/1946), que só é aplicável aos contratos por tempo indeterminado.

38. O cálculo da duração do contrato para os efeitos do pré-aviso tem como regra geral a inclusão do tempo de serviço prestado de facto e ainda daqueles períodos que por lei devam considerar-se de efectivo trabalho, como as férias e o tempo de prestação de serviço militar. A prorrogação dos contratos celebrados a termo e que, salva cláusula em contrário, deve considerar-se por tempo indeterminado, não impede o cômputo do tempo anterior à prorro-

gação, visto que o contrato prorrogado é um só. A rutura jurídica do vínculo que une trabalhador e patrão é, pois, a única circunstância relevante para o efeito agora considerado.

Dada a extensão de alguns prazos legais de pré-aviso quanto a empregados, pode ter interesse saber se a duração do contrato deve ser calculada no momento da denúncia ou no da rescisão. Se o empregado completar 15 anos de serviço três meses antes da data em que o patrão pretende despedi-lo, deverá este fixar o prazo de 4 meses, atendendo à duração no momento da denúncia, ou o de 6 meses, atendendo à duração na altura em que o contrato efectivamente se rescinde?

Prefiro a segunda solução, atendendo à circunstância de o alargamento do prazo de pré-aviso constituir um prémio da antiguidade. Se, como adiante direi — mas facilmente se compreende pelo exposto sobre a natureza da denúncia — durante o prazo de pré-aviso o contrato continua válida e eficazmente, o prémio da antiguidade deve ser referido ao momento da rescisão.

Também a qualificação do trabalhador pode levantar dificuldades para o cômputo do prazo de pré-aviso, podendo principalmente discutir-se se deve ser calculado apenas o tempo de serviço prestado na qualificação — empregado ou assalariado — que exista na altura da denúncia, ou todo o tempo de serviço prestado em qualquer qualificação e ainda se deve ser tida em conta a qualificação do momento da denúncia ou do momento da rescisão.

Quanto ao primeiro problema, entendo que a lei não permite cindir o serviço prestado como assalariado e como empregado, pois manda atender à duração do contrato — «se o contrato tiver durado» — que é um só, embora modificado.

Quanto ao segundo, deve atender-se ao momento da denúncia e não ao da rescisão, ao contrário do que sustentei quanto à duração do contrato. A lei é clara nesse sentido ao dizer «a entidade patronal avisará o empregado» e o «empregado que se despedir avisará a entidade patronal», pois reporta-se à qualificação do momento em que tem lugar o aviso. Além disso, — e principalmente — para que a denúncia se efectue licitamente, é indispensável que o denunciante saiba, no momento em que se realiza, a extensão do pré-aviso, conhecimento que é possível quanto ao elemento «duração

do contrato», mesmo que refiramos esta à rescisão efectiva, mas que não pode deixar de ter em conta a qualificação então existente, por ser impossível adivinhar as mudanças subsequentes.

A contagem do prazo de pré-aviso faz-se nos termos gerais, que, segundo doutrina corrente, são os dos arts. 560.º e seg. do Código Civil.

A lei n.º 1952 não faz qualquer exigência especial quanto ao dia em que o prazo deve começar a correr. Logo que esteja notificada a denúncia, nos termos estudados, o prazo corre, sem necessidade de esperar pelo início da próxima semana, quinzena ou mês, ao contrário do que algumas legislações estrangeiras exigem.

39. A existência de prazos legais de pré-aviso não tem como consequência necessária a inserção de tais prazos nos contratos quando a vontade das partes seja deficiente a tal respeito, ideia que já acima exprimi dizendo que o termo, relativamente à denúncia, é um elemento accidental e não um elemento natural.

Para que um preceito legal contenha um elemento natural de um negócio jurídico, é indispensável que dele resulte claramente a intenção de o integrar no conteúdo dos actos, sempre que a vontade das partes não tenha sido expressa a esse respeito. Ora, no presente caso, o art.º 10.º diz que o empregado ou a entidade patronal *avisarão* e não que a entidade ou o empregado se *consideram avisados*. Se o denunciante não fixar o termo, não se diferem os efeitos da denúncia, considerando-se esta ilícita, se não houver justa causa.

A expressão «declaração inequívoca», que não julguei aplicável ao acto de denúncia, em si mesmo, pode ser utilizada para os efeitos diferidos da denúncia. Na parte final do art.º 10.º lê-se: «avisando previamente por declaração inequívoca o outro contraente». O que deve ser inequívocamente declarado é, pois, o diferimento dos efeitos da denúncia. A lei tem que tomar posição quanto ao problema de saber se é ou não possível presumir o diferimento; exigindo que o aviso prévio se faça por declaração inequívoca, a falta de declaração de vontade a tal respeito acarreta a ausência de diferimento.

Questão diferente é a de saber se, manifestada a vontade de diferir a resolução, sem indicar contudo a medida do diferimento,

pode presumir-se que se pretendeu estabelecer o prazo legalmente adequado à hipótese. Penso que esta presunção é perfeitamente legítima, pois as considerações acima desenvolvidas impedem apenas que se presuma a vontade de diferir a rescisão.

40. Durante o período de pré-aviso, as relações contratuais mantêm-se, visto que a rescisão só se opera passado o referido prazo. Essas relações são necessariamente as determinadas pelo contrato inicial, denunciado, pois o simples acto unilateral de denúncia não as pode alterar.

A nossa jurisprudência tem afirmado expressamente esse princípio: «Até esse momento (da rescisão) o contrato mantêm-se em pleno vigor e, conseqüentemente, estão as partes obrigadas a cumpri-lo» (Ac. do S. T. A., D. G. 30-148).

Não é, contudo, impossível que a lei atribua à denúncia, efeitos secundários imediatos.

Algumas legislações estrangeiras concedem aos trabalhadores despedidos a faculdade de se ausentarem do serviço durante o prazo de pré-aviso, por certo espaço de tempo (duas horas diárias, uma tarde por semana, etc.), providência justificada pela necessidade de facilitar ao trabalhador a busca de nova colocação. Pode perguntar-se se os trabalhadores recebem da lei portuguesa igual faculdade.

Um argumento que fantasio no sentido afirmativo seria construído sobre o próprio fim do pré-aviso — como poderá o trabalhador procurar emprego se continuar obrigado a prestar serviço durante o período normal de trabalho? — mas não tem força suficiente para fundar tal conclusão. Admiti-lo-ia, se o trabalhador estivesse absolutamente impossibilitado de encontrar novo emprego sem se ausentar do serviço, mas, podendo encontrá-lo por outras formas — anúncios em jornais, inscrição em agências de colocação, etc. — não posso reconhecer aquela faculdade como implícita nas disposições legais.

É claro que a questão estaria resolvida facilmente em sentido afirmativo se a autorização para se ausentar fosse elemento essencial do pré-aviso, como admite Maravall Casesnoves, ao escrever «por preaviso se ha venido entendiendo, aviso prévio, anticipado, de despido, con facultad de poder utilizar determinado número de

horas de la jornada de trabajo para buscar una nueva ocupación». Não encontro, contudo, possibilidade de, entre nós, aceitar tal definição.

Tem-se notado, de acordo com a experiência, que o prazo de pré-aviso não costuma decorrer em perfeita harmonia, pois o espírito da parte denunciante não deve ser inteiramente conforme à normalidade das relações. Esta circunstância — que concorre para encaminhar no sentido da revisão *de iure condendo* do sistema de pré-aviso — assume *de iure condito* relevância jurídica apenas na medida em que a conduta de uma das partes possa constituir justa causa será estudada na secção seguinte; agora basta notar que, por esse mecanismo, o denunciante tem possibilidade de destruir, em prejuízo da parte contrária, o efeito do pré-aviso que deu, pois impele-a para a denúncia imediata, mas que este resultado é normal nas relações de trabalho, como vimos a propósito das denúncias indirectas.

Problema com importância prática consiste em saber se depois da denúncia diferida do contrato por um dos contraentes, poderá o outro, por sua vez, denunciar para momento diferente. Se o segundo termo extinguir o contrato mais tarde que o primeiro, não pode ser eficaz, visto que, atingida a primeira data, as relações se extinguem; tratando-se de segundo termo mais curto que o primeiro (hipótese possível não só quando o primeiro tenha excedido o mínimo legal, mas sempre que o primeiro denunciante tenha sido a entidade patronal), nada encontro que obste à sua validade e eficácia. O contrato rescindir-se-á, portanto, assim que o primeiro termo se verifique, mesmo que tenha sido estabelecido em segundo lugar.

À situação dos contraentes durante o pré-aviso refere-se o § 1.º do art.º 10.º: «O empregado avisado da rescisão do contrato tem direito ao ordenado correspondente ao tempo por que se conservar ao serviço. Se a entidade patronal se recusar a mantê-lo ao serviço até ao fim dos prazos referidos terá de lhe pagar, como se ao serviço estivesse».

Em si mesmo, o preceito é suficientemente claro, mas o seu

enquadramento no conjunto dos preceitos legais sobre despedimento apresenta graves dúvidas.

O primeiro período do parágrafo pode ser arguido de desnecessário. Como o corpo do artigo já indica a manutenção das relações de trabalho depois do pré-aviso e como nada justificaria que, prestando o trabalhador o seu serviço, não fosse remunerado, aquela declaração do direito ao ordenado é desnecessária. Além disso, é perigosa, pois poderia levar a supor, à primeira vista, que o trabalhador, depois de avisado de despedimento, pode livremente abandonar o trabalho — «ao tempo *por que se conservar ao serviço*» — ou mesmo que o patrão não poderia fazer cessar a relação, terminado o diferimento, porque o trabalhador teria direito ao ordenado, enquanto se conservasse ao serviço. Qualquer destes entendimentos se me afigura injustificado, devendo o preceito significar simplesmente que, enquanto o trabalhador não abandonar o serviço, legítima ou ilegítimamente, o pré-aviso não altera as condições de prestação do serviço.

Não me repugna também atribuir a este primeiro período do parágrafo uma intenção limitativa, embora ela não se desprenda necessariamente da letra dele: declarar que, apesar de ter sido avisado da rescisão para certo prazo e de o contrato dever, em princípio, durar até este prazo, o trabalhador que abandone o serviço depois do aviso, só tem direito ao salário devido até à data do abandono. Um preceito deste género é necessário, dada a tendência prática para se supor que o prazo de pré-aviso funciona exclusivamente a favor do destinatário da denúncia e que, portanto, este pode fazer cessar quando queira as relações posteriores ao pré-aviso, mantendo — quando se trata do trabalhador — o direito de receber a remuneração de todo o período.

Na segunda parte do parágrafo dispõe-se que «se a entidade patronal se recusar a mantê-lo ao serviço até ao fim dos prazos referidos terá de lhe pagar como se ao serviço estivesse». A hipótese regulada neste período determina-se por contraposição ao disposto no § 3.º do mesmo artigo, o qual se ocupa do despedimento sem justa causa e sem aviso prévio, não cabendo no § 1.º mais que o caso de o despedimento ter sido realizado com efeitos diferidos, mas o patrão deixar de fornecer ao trabalhador a ocasião de trabalhar. A expressão «mantê-lo ao serviço» não deve, portanto,

significar «manter os vínculos contratuais», mas apenas «manter o aproveitamento do serviço».

Podê parecer que neste parágrafo se encontra afinal a alternativa lícita — aviso prévio ou pagamento de certa quantia — que de início repelimos, argumentando com o § 3.º. A verdade, porém, é que este § 1.º não atribui ao patrão a faculdade de escolha entre denunciar a termo ou pagar quantia correspondente ao prazo que deveria ser observado. Com efeito este parágrafo supõe que houve pré-aviso, — «empregado avisado da rescisão»; «mantê-lo até ao fim dos prazos referidos». Além disso, não se compreenderia que fosse dada ao patrão a alternativa lícita entre pré-aviso e pagamento de certa quantia e não fosse concedida idêntica faculdade ao empregado que se demita, tanto mais que o paralelismo das soluções legais para o despedimento e para a demissão é manifesto.

Para a compreensão deste entendimento, ajuda ainda a prática estrangeira, em países onde não pode supor-se que é lícita a substituição do pré-aviso pelo pagamento de qualquer quantia. Relativamente ao direito francês, por exemplo, diz Jean Vincent: «Il arrive souvent que les parties n'attendent pas la fin du préavis pour se séparer, celle qui denonce préférant se libérer de son obligation par le versement du salaire correspondant à la période envisagée. Cette façon de procéder est licite et elle est très fréquemment utilisée, en particulier par l'employeur».

Contida neste âmbito, a segunda parte deste § 1.º faz aplicação ao caso do pré-aviso, do princípio já acima estudado, segundo o qual o patrão não é obrigado a aproveitar o serviço do trabalhador, mas deve em todos os casos satisfazer o salário combinado.

A ligação entre as duas partes do § 1.º apreende-se melhor pela redacção da proposta de lei, cuja alteração não foi feliz: «O empregado avisado da rescisão do contrato tem direito ao ordenado correspondente a todo o tempo que se tiver conservado ao serviço após o aviso de despedimento. Se deixar o serviço, por vontade da entidade patronal, antes do tempo do aviso prévio, terá direito à remuneração correspondente a todo este período, como se ao serviço se mantivesse». Nesta proposta, a intenção limitativa que acima atribui à primeira parte ressalta com maior nitidez, pois verifica-se que, estabelecida em primeiro lugar a regra de que, durante o aviso prévio o trabalhador só tem direito ao salário

correspondente ao tempo por que trabalhar, abre-se em seguida excepção para a falta de prestação devida ao dador de trabalho.

Não quer isto dizer que supomos necessário que o patrão declare separadamente a sua vontade de despedir, com efeitos diferidos, e de prescindir do trabalho, pagando, contudo, os salários correspondentes do pré-aviso. Na verdade, se o patrão declarar estar disposto a pagar aqueles salários, manifesta com suficiente clareza a vontade de diferir os efeitos da denúncia, e de aproveitar simultaneamente a faculdade concedida pelo § 1.º do art.º 10.º.

Solução contrária deve merecer a hipótese de o patrão nada ter dito no momento do despedimento e pretender, mais tarde, pagar aqueles salários, quando se discuta a licitude do despedimento. Nesse caso, não tem aplicação o § 1.º, mas o § 3.º.

No acórdão de 25 de Novembro de 1947 (D. G. 30-1-48), o S. T. A. conheceu de uma hipótese, que embora não apareça exposta com inteira clareza, interessa aos problemas agora versados. Pelo acórdão vê-se que o contrato de trabalho fora celebrado por tempo indeterminado, com início em 1 de Abril de 1946 e que a cláusula 6.ª desse contrato permitia a denúncia por qualquer das partes com antecipação de três meses, tendo em 19 de Julho do mesmo ano sido praticados actos a que as partes atribuem valor de denúncia.

Daqui resulta imediatamente que o Supremo deveria ter julgado a cláusula nula, pelo que respeita à demissão, pois, como vimos, os prazos de aviso de demissão não podem ser aumentados convencionalmente. Não o fez, porém, nem apreciou se os actos praticados constituíam ou não denúncia.

Com efeito, o empregado alegara que em 15 ou 20 de Julho manifestara a intenção de se demitir, com aviso prévio, em 31 do mesmo mês, mas que não chegara de facto a demitir-se, — a declaração de 15 ou 20 de Julho não seria demissão — porque em 30 de Julho a entidade patronal o dispensou do serviço.

O Supremo, partindo do princípio de que, fosse quem fosse o denunciante, o contrato estaria denunciado em 31 de Julho e deveria ser observado por qualquer deles o prazo de três meses, condenou ao pagamento dos vencimentos até Outubro, invocando o Código Civil, arts. 702.º e 705.º e a lei 1.952, art.º 10.º e §§ (quais?).

Em primeiro lugar, pode duvidar-se se o empregado se tinha de facto demitido. Resolver essa dúvida é, contudo, mera questão de facto, pois se ele declarou dúbitalmente que se despediria em 31 de Julho, não há denúncia, a qual se verifica, porém, se o empregado manifestou firmemente a intenção de rescindir o contrato, embora sujeitasse a denúncia a um termo inicial.

Admitindo que a segunda hipótese era a real, ainda teria interesse averiguar quem denunciou o contrato, visto que, se o empregado se demitiu e foi impedido pela entidade patronal de trabalhar até à rescisão do contrato, aplica-se o § 1.º do art.º 10.º e não o § 2.º com as consequências acima verificadas.

Foi discutido nos tribunais franceses se, depois de o dador ter recusado a manutenção ao serviço do trabalhador avisado da rescisão, deve pagar por uma só vez a remuneração correspondente ao tempo que distar a rescisão, ou se o pagamento deve continuar a fazer-se nos períodos normais determinados pela lei ou pelo contrato. Prefiro a última solução, visto que na parte final do parágrafo se lê «pagar como se ao serviço estivesse» e, se estivesse ao serviço, não podia reclamar um pagamento único.

Mais difícil é saber se o trabalhador pode, encontrando-se nas referidas condições, celebrar com outra entidade novo contrato de trabalho, sem aguardar o fim do pré-aviso e, também, se a entidade patronal que rescindiu o contrato pela forma citada pode voltar a exigir ao trabalhador que retome o serviço até à data da rescisão.

Os dois problemas devem ser solucionados de harmonia com o acto de recusa de manutenção ao serviço, visto que, manifestada a vontade de libertar o trabalhador da obrigação de prestar o serviço e comunicada ela, produz-se a sua irrevogabilidade nos termos gerais — o que resolve o segundo problema — e coloca-se o trabalhador em situação de aceitar novo contrato. Com efeito, nada obsta em princípio à cumulação de dois vínculos de trabalho, que só pode ser impedida pela necessidade de cumprimento de obrigações resultantes de um deles, com que o outro seja incompatível e, portanto, a liberdade concedida ao trabalhador faz desaparecer as restrições especiais, que pudessem existir.

41. Na FRANÇA e na ITÁLIA, a duração do aviso prévio é determinada pelos usos ou normas relativas a cada profissão.

Em alguns países o pré-aviso é fixo — ÁUSTRIA, CHILE, CHINA (para algumas hipóteses especiais) JAPÃO, SÍRIA — mas na maioria é variável, ou em função do tempo de serviço prestado, ou da causa da denúncia ou da frequência do pagamento das remunerações.

Atendem ao tempo de serviço, ÁUSTRIA, DINAMARCA, LIBANO, LUXEMBURGO, PANAMÁ, THECO-ESLOVÁQUIA.

O critério da frequência dos pagamentos é aceite por ALBANIA, BÉLGICA, BRASIL, CHILE, EGÍPTO, GUIANA, NICARÁGUA.

A autorização para o trabalhador se ausentar do serviço durante o pré-aviso aparece em algumas leis: ÁUSTRIA, BÉLGICA, BRASIL, LUXEMBURGO, PANAMÁ.

42. Foram já enumeradas as convenções que exigem aviso prévio para a rescisão de contrato.

Agora, devemos observar a extensão do aviso, mas não valendo a pena indicar concretamente os prazos estabelecidos, limitar-me-ei a apontar as convenções que estabelecem prazos únicos de pré-aviso, sem atenderem, portanto, ao tempo de duração do contrato.

São elas: 15, 149, 3, 241, 205, 242, 221, 164, 18, 224, 225, 244, 245, 186, 165, 187, 81, 141, 154.

Pequeno número de convenções permite que o trabalhador avisado da rescisão do contrato se ausente para procurar novo emprego: 184, 28, 42, 43, 44, 45, 52, 69.

Subsecção IV

Da justa causa

43. Função da justa causa.
44. Conceito legal de justa causa.
45. Enumeração legal de factos considerados justas causas.
46. Factos apreciados pela jurisprudência portuguesa, e outros relativamente aos quais podem surgir dúvidas.
47. Carácter subjectivo da justa causa.
48. Tempo útil de denúncia fundado em justa causa anterior.
49. Superveniência de justa causa.

- 50. Factos excluídos legalmente da qualificação de justa causa.
- 51. A justa causa nas leis estrangeiras.
- 52. A justa causa nas convenções colectivas.

43. Ficou acima dito que a justa causa, relativamente à denúncia, constitui um facto secundário originário permissivo, qualificação claramente demonstrativa de que a justa causa não é, só por si, um facto resolutivo. Esta observação encontra cabimento neste lugar, porque na definição legal de justa causa reside a principal objecção que poderia ser-lhe movida. Com efeito, sendo justa causa, nos termos do § único do art.º 11.º da lei 1.952 «qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe», poderia pensar-se que esta impossibilidade prática e imediata actua directamente sobre as relações contratuais, pois se, entre a justa causa e a extinção, se interpõe a denúncia, não há imediata impossibilidade de subsistência das relações.

Independentemente da interpretação directa das palavras legais que adiante será feita, basta agora notar que o emprego da expressão «justa causa» na lei 1.952 permite destruir aquela objecção, pois ela aparece sempre ligada à denúncia: o art.º 10.º fala em «alegação de justa causa», o art.º 11.º diz «justa causa para denúncia», frase que o art.º 12.º, repete, etc.

44. A lei 1.952 define justa causa no § único do art.º 11.º e no mesmo parágrafo, bem como no art.º 12.º, apresenta uma enumeração de factos que devem ser qualificados como justa causa.

O conceito geral de justa causa aparece, pois, como complemento do disposto no corpo do art.º 11.º: «A existência de justa causa para a rescisão ou denúncia do contrato por qualquer das partes será apreciada pelo juiz, segundo o seu prudente arbítrio, tendo sempre em atenção o carácter das relações entre dirigentes e subordinados, a condição social e o grau de educação de uns e outros e as demais circunstâncias do caso».

Mais curial seria começar por definir justa causa e depois quebrar o rigor da definição, pela referência ao arbítrio do juiz. No entanto, a forma como este preceito está redigido mostra que o conceito de justa causa não deve ser rigidamente entendido, por-

que embora a lei o forneça — e em termos bastante vagos — determina também que ao juiz cabe apreciar a existência de justa causa, consoante as circunstâncias que especifica. A redacção da proposta de lei, que não separava a definição em parágrafo, era mais clara a tal respeito.

A definição não é de molde a ser rigorosa e pacificamente interpretada. Teve ela nitidamente por fonte o art.º 9.º da lei italiana de 1924, que isentava de indemnização quando uma das partes desse causa «à resolução imediata por uma falta grave que não consinta a prosecução, mesmo provisória, da relação», preceito que, por sua vez se filia no § 16 da lei alemã de 24 de Janeiro de 1919, sobre o trabalho na agricultura, segundo o qual se considera motivo grave para a rutura imediata do contrato qualquer circunstância por virtude da qual não seja exigível a continuação da relação. Apresenta, contudo, alterações que ainda contribuem para agravar dificuldades que os interpretes já tinham sentido naqueles dois países.

A justa causa é, em si mesma, um facto ou uma circunstância. Bastaria o uso da primeira destas palavras, pois a circunstância ou é um facto, ou pode ser encarada através do facto que a produziu. As duas palavras reunidas têm um alcance tão largo que bem pode dizer-se que, por este facto, nenhuma restrição é praticamente introduzida no conceito, pois tudo o que acontece pode ser justa causa.

A única restrição sob outros aspectos, respeita ao efeito que o facto ou circunstância deve ter produzido: tornar prática e imediatamente impossível a subsistência das relações contratuais. Assim, não pode distinguir-se para excluir do conceito qualquer dos termos da distinção — entre factos relativos aos sujeitos da relação, factos de terceiros e factos naturais; factos que constituem violações contratuais e factos não violadores do contrato, etc. Todos os factos que são susceptíveis de produzir aquele efeito, são justas causas.

Os factos ou circunstâncias relevantes para este efeito devem produzir a impossibilidade de subsistência das relações de trabalho. Não se trata, contudo, apenas de impossibilidade material de continuar o contrato, mas também de impossibilidade moral, pois os factos podem produzir num dos contraentes um estado de espírito

que torne impossível aquela subsistência. Que assim é, resulta em primeiro lugar do corpo do art.º 11.º, pois de outra forma não se compreenderia que o juiz devesse atender à condição social e grau de educação de uns e outros e às demais circunstâncias do caso e, em segundo lugar, da enumeração legal, onde se encontram factos que actuam apenas sobre o espírito dos contraentes, como as ofensas à honra, dignidade ou interesses. Ao mesmo fim visa, em meu entender, o advérbio «*praticamente*», o qual deve ser entendido como alargando a impossibilidade, por a colocar nos limites daquilo que pode ser exigido na realidade da vida social.

Por outro lado, o carácter relativo desta impossibilidade é também acentuado pela circunstância de o indivíduo que poderia denunciar o contrato com justa causa, poder renunciar ao seu uso, continuando as relações, apesar de tudo.

Mais difícil é saber o alcance do advérbio *imediatamente*. À primeira vista, trata-se de facto que torna as relações impossíveis logo que se verifica, isto é, de facto que deve extinguir automática e imediatamente a relação de trabalho. Como ficou, porém, demonstrado, que a justa causa se liga necessariamente a uma denúncia e que, portanto, não extingue *ipso facto* as relações, pode parecer que aquele advérbio exige que a realização da denúncia se verifique logo que a justa causa tenha lugar. O exame dos factos enumerados pela lei repele, contudo, tal opinião.

Antes de mais, nota-se que, podendo estes factos operar sobre o espírito do contraente, não deve interessar a simples verificação deles, mas o conhecimento que deles se tenha. Isto é certo quanto a muitos casos, mas não resolve o problema agora colocado, visto que pode o preceito ser interpretado de modo a tomar em consideração o conhecimento, continuando, contudo, a perguntar-se qual o tempo que pode mediar entre o conhecimento da justa causa e a denúncia.

Percorrendo as três alíneas do § único do art.º 11.º e as do art.º 12.º, verifica-se que alguns dos factos nelas indicados não suportam rígida exigência de consecutiva denúncia — ou porque são duradouros por natureza, como a doença prolongada — ou porque a denúncia deve verificar-se antes do facto — obrigações legais a cumprir, — ou porque deve atender-se à repetição dos

factos — como acontece com pequenas faltas, inadmissíveis pela sua frequência.

A palavra «*imediatamente*» não pode ter na nossa lei significado útil diferente do que lhe era atribuído na lei italiana, onde qualificava a resolução (resolução imediata), ou, por outras palavras não respeita ao problema do tempo entre a justa causa e a denúncia, mas à determinação dos efeitos da denúncia com justa causa.

Lembremo-nos de que a nossa lei permite a rescisão *não diferida*, por denúncia com justa causa, e que, portanto, bem se compreende a necessidade de o facto ser tal que justifique a resolução *imediate*, pois quando o facto ou circunstância se compadeça com a denúncia de efeitos diferidos, deve ser usada esta forma. A justa causa deve justificar a resolução *imediate* do contrato, isto é, a cessação das relações no próprio momento da denúncia.

A justa causa é, pois, uma circunstância ou facto que o juiz deve apreciar por este critério: saber se, nos usos correntes, é possível permitir a continuação, mesmo provisória (isto é, mesmo diferindo a rescisão) das relações, ou se, ao contrário, a exigência da manutenção das relações ou do simples diferimento da rescisão constitui imposição injusta à face dos canones sociais.

45. Ao contrário de outras leis estrangeiras, que deram às enumerações de justas causas de denúncia carácter parcial ou totalmente taxativo, a enumeração portuguesa é inteiramente exemplificativa, como claramente mostra o § único do art.º 11.º da lei 1.952.

Tem por isso reduzido interesse o estudo dos vários factos legalmente enumerados, a não ser como ilustração do conceito legal. Limitar-me-ei a percorrer a enumeração legal, acrescentando depois os arestos portugueses sobre o assunto e alguns casos de maior importância, que possam suscitar dúvidas. A propósito das legislações estrangeiras e dos contratos colectivos portugueses, far-se-á enumeração completa de todos os factos que nessas leis e contratos são expressamente qualificados como justas causas de denúncia.

No § único do art.º 11.º são apresentadas três ordens de factos:

1) Moléstia contagiosa ou doença prolongada do empregado que o impeça de continuar prestando o serviço ajustado. A Câmara

Corporativa interpretava o preceito correspondente da proposta como tratando separadamente da moléstia contagiosa — que poderia ser sofrida pelo patrão ou por qualquer pessoa que colocasse o trabalhador em perigo de contágio, por virtude da prestação de trabalho — e a doença prolongada sofrida pelo empregado. A separação resultava da vírgula: «A moléstia contagiosa, ou a doença do empregado, que o impeça...». *Quid iuris* depois de as vírgulas terem desaparecido na redacção definitiva? A interpretação da Câmara é hoje impossível, pois a moléstia contagiosa também se refere exclusivamente ao empregado, o que não quer dizer que o perigo de contágio não possa constituir justa causa, por estar abrangido no conceito geral.

2) Ofensas à honra, dignidade ou interesses de qualquer das partes, considerando-se como patrões, para este efeito, aqueles que os representem na direcção da empresa. A proposta de lei dizia: «As ofensas à honra, dignidade ou interesses de qualquer das partes, compreendendo-se nesta classe tanto os actos do patrão, como os daqueles que o representam na direcção da empresa», abrangendo, quanto aos representantes, apenas o lado activo, isto é, a prática dos actos ofensivos. A lei tanto abrange o lado activo como o passivo, mas pelo menos quanto aos interesses, é evidente que não devem ser protegidos os interesses próprios dos representantes, mas aqueles cuja defesa está confiada a estes.

3) Falência ou insolvência civil, judicialmente verificadas, da entidade patronal ou a sua manifesta falta de recursos para promover a exploração comercial ou industrial.

Nas legislações estrangeiras, a falência raramente aparece como justa causa de despedimento, sendo considerada ou para determinar que os contratos de trabalho se mantêm sujeitos a denúncia conforme for exigido pela administração da massa falida, ou para atribuir a esses factos efeito resolutivo, embora esclarecendo que são devidas as indemnizações que deveriam ser pagas em caso de despedimento injustificado.

Mostrou a nossa lei maior carinho pelos falidos ou candidatos à falência, autorizando-os a rescindir os contratos de trabalho sem qualquer indemnização, e limitando no art.º 19.º a ausência de indemnização à cessação de actividades provenientes daquelas causas.

Já acima expus as minhas objecções ao regime da falência para efeitos do art.º 19.º, de modo que basta agora referir as que se dirigem à sua qualificação genérica como justa causa.

Não me repugna admitir que quando o patrão se encontra fortuitamente impedido, embora por motivos económicos, de continuar a sua actividade, estabeleça a lei um regime que, sem o onerar de modo a impedir-lhe toda a possibilidade de recomposição, não afecte inteiramente os interesses dos trabalhadores. Ao legislador competirá escolher de entre os muitos meios técnicos oferecidos pelo direito do trabalho — suspensões, indemnizações reduzidas, redução do quadro do pessoal, de harmonia com a situação e encargos dos trabalhadores, etc. — ou inventar soluções novas.

Não deverá, contudo, favorecer os patrões que, por uma administração descuidada ou fraudulenta, se encontrem perante a falência. A falência culposa ou dolosa não deverá constituir justa causa de despedimento, até porque não deve ser lícito ao patrão invocar a sua própria culpa para se eximir ao cumprimento das suas obrigações.

O nosso actual direito oscila entre dois polos, igualmente injustificados: o legal, que não atende às circunstâncias da falência ou falta de recursos e o convencional, em que alguns contratos colectivos impõem pesadas indemnizações para toda e qualquer cessação de actividade, sem investigar as circunstâncias, porventura irremediáveis e fortuitas, em que se produziu. Contra isso nada pode o interprete, tanto mais que o Governo pode transformar em despacho normativo as cláusulas contratuais desse tipo, quando arguida a sua nulidade por violação de normas jurídicas imperativas. É porém de desejar que de futuro se assente orientação mais conforme com as realidades, embora talvez não igual e cómodamente rígida.

O § único do art.º 11.º não declara expressamente quem pode usar as causas que enumera nas suas três alíneas, para fundamentar a denúncia do contrato. Quanto aos factores referidos na alínea 2), é evidente que podem ser alegados por qualquer dos contraentes, que seja ofendido, mas quanto aos restantes, a alegação cabe exclusivamente à entidade patronal. Pelo que respeita à alínea 1), é a conclusão que permite a moléstia contagiosa, pois deve ser dada defesa contra ela; pelo que respeita à alínea 3), deduz-se do

art.º 19.º que esses factos actuam na relação de trabalho, como justificação da entidade patronal, além de que também só quanto a esta faz sentido a manifesta falta de recursos.

Os factos referidos no art.º 12.º não podem ser aqui estudados especialmente, pois envolveriam a exposição de vários institutos de direito de trabalho. Para uma sumária apreciação deles, remeto para o relatório da Câmara Corporativa.

46. Não são numerosos nem apresentam grande importância doutrinária os casos em que o Supremo Tribunal Administrativo tem sido chamado a conhecer da existência de justa causa. São os seguintes:

— Constitui justa causa a circunstância de o trabalhador apodarse de cínico o patrão, na ausência deste e durante uma discussão com sua mulher (Ac. de 7-5-46, no D. G. 24-7-46).

— Constitui justa causa de despedimento a circunstância de o chefe de serviços de propaganda de determinado organismo de coordenação económica ter, sem autorização, mandado comunicar em diversos jornais a partida para a África do presidente do organismo e, depois de ter sido negado o pagamento dos anúncios, ter submetido os documentos à apreciação do vice-presidente (Ac. de 26-7-44, no D. G. 29-9-44).

— A aceitação de uma gratificação é facultativa e por isso a recusa em receber uma gratificação por ter sido considerada deminuta não constitui justa causa de despedimento (Ac. de 9-7-46, no D. G. 30-10-46).

— Constitui justa causa de despedimento o facto de um empregado em estado de embriaguez ter dito que o hotel em que prestava serviço tinha má comida e mau serviço, tendo chegado a desafiar o respectivo gerente para se bater com ele (Ac. de 28-1-47, no D. G. 23-5-47).

— Não constitui justa causa de despedimento a circunstância de o empregado não ter querido aceitar a diminuição de ordenado e de ter dito no acto da recusa, na presença de outros empregados, que «não estava disposto a ser tratado como escravo» (Ac. de 6-7-43, no D. G. 10-9-43).

— Constitui justa causa de despedimento a circunstância de o empregado de determinado estabelecimento bancário depois de

se ter recusado a assinar uma ordem de serviço, em que lhe era comunicada imposição de um castigo que considerou injusto, manter essa recusa quando o secretário geral do banco o informou de que não assinar importava uma falta de respeito pela Administração, tendo acrescentado nessa ocasião que «faria dançar na corda bamba o Conselho de Administração» (Ac. de 9-7-46, no D. G. 30-10-46).

— Não constitui justa causa para a rescisão imediata do contrato de trabalho a circunstância de um empregado-sócio, já depois de terminado o seu período de trabalho, se recusar a fornecer a um dos gerentes, durante uma reunião da sociedade vários esclarecimentos e certos documentos. O facto de a entidade patronal estar disposta a readmitir aquele empregado desde que lhe apresentasse desculpas por escrito, mostra não haver a impossibilidade da subsistência das relações supostas pelo contrato de trabalho (Ac. de 3-3-46, no D. G. 24-4-47).

— Só constitui mau procedimento, para efeito de justificar o despedimento sem aviso prévio, a inobservância das *necessárias* e não de todas as regras de disciplina. Não pode ser considerado como tal o facto de determinado empregado ter retido indevidamente em seu poder, por simples negligência e sem qualquer intuito de fraude, a quantia de escudos 490\$00, embora este procedimento contrarie os regulamentos da entidade patronal... atenta a modicidade daquela quantia comparada com o ordenado do empregado e outras circunstâncias que o prudente arbítrio do juiz levou a considerar. (Ac. de 30-3-43, D. G. 29-6-43).

— É justa causa a incompetência para o serviço e o espírito de indisciplina de um empregado (Ac. de 10/5/46 no D. G. 12/9/46).

— Não constitui justa causa o facto de um empregado de uma associação de socorros mútuos ter tomado chá, diante de toda a gente na secretaria de que era chefe, com duas senhoras de reconhecida honestidade, certa vez com uma afilhada de seu pai e de outra com sua namorada. Ac. de 2/3/47 no D. G. 22/8/47).

Passemos a considerar algumas hipóteses mais importantes, respigadas na jurisprudência e doutrina estrangeiras.

A conduta do trabalhador na sua vida particular pode fornecer muitas hipóteses de discussão de justa causa de despedimento.

Em todas elas, os tribunais e os autores têm procurado um compromisso entre a liberdade do trabalhador fora do tempo de serviço e os interesses das empresas.

De maneira geral, tem sido justamente recusada uma faculdade de fiscalização da vida privada, que não se relacione directamente com o contrato celebrado ou com os interesses da empresa, mas, dentro destes limites, nada obsta à verificação de justas causas. Assim, em todos os manuais aparece o exemplo típico do caixa de um estabelecimento bancário que se entregue a jogos de azar ou de bolsa, pois não só prejudica a consideração do banco, visto que os clientes recearão entregar o seu dinheiro, por intermédio de tal indivíduo, como seria injusto esperar para o despedimento que o vício do jogo tivesse conduzido a qualquer acto criminoso. Da mesma forma, a vida desregrada de um piloto ao serviço duma companhia de aviação deve justificar o despedimento, por ter desaparecido a confiança que a entidade patronal nele depositava e que constituira elemento *sine qua non* do contrato.

Critério geral a tal respeito parece-me que se pode formular dizendo que factos da vida particular podem constituir justificação de despedimento sempre que sejam susceptíveis de causar prejuízo à entidade patronal, ou contrariem elementos expressa ou implicitamente considerados no contrato. Afigura-se-me razoável a regra formulada por um tribunal alemão, ao decidir que quando um empregado contrai constantemente dívidas e gere mal os seus interesses particulares pode ser despedido sem pré-aviso, se a mentalidade e o carácter que aparecem através desses actos atingem a sua honra, renome e posição de modo tão grave que prejudique os interesses do patrão e este possa pôr em dúvida os seus deveres e aptidões profissionais.

Discute-se se constitui justa causa de despedimento a ausência de participação de faltas cometidas por outros trabalhadores. Sem me embrenhar nas muitas discussões travadas a tal respeito, entendo que a solução deve ser organizada distinguindo várias hipóteses:

Quando a falta não denunciada tenha natureza criminal e a conduta do trabalhador considerado não puder ser qualificada como participação criminosa, deve distinguir-se ainda, conforme a

natureza das funções exija ou não a comunicação da falta. Na primeira hipótese há justa causa (como aconteceria, se um inspector deixasse de relatar as faltas que verificou numa inspecção); na segunda, não há justa causa, embora as faltas não relatadas possam prejudicar o patrão. Inclina-me para este último entendimento a real e efectiva solidariedade existente entre os trabalhadores e a repugnância que qualquer deles sente em contribuir para que o companheiro perca o emprego.

Há quem prefira distinguir, conforme a falta é praticada por um superior ou por um inferior daquele que se supõe dever tê-la comunicado, pois seria cruel obrigar o trabalhador a relatar faltas de superiores, expondo-se a perseguições e a possível despedimento. Em meu entender, este argumento não colhe contra a distinção acima formulada, pois se, pela natureza das suas funções, o trabalhador tiver o dever de comunicar as faltas, não deve interessar que se trate de superior hierárquico. Assim, entendo que um guarda não pode deixar de relatar um furto praticado por um empregado de grau hierárquico superior.

Na falta de preceito legal, é difícil determinar as repercussões que, sob este aspecto, pode ter o procedimento criminal contra o empregado e a condenação que daí possivelmente resulte.

Não custa admitir que o trabalhador condenado por qualquer acto reputado desonroso, ou que de qualquer forma influa nas relações de trabalho (como acima se viu quanto a outros factos da vida privada) possa ser despedido, mas as condenações que não revistam aquelas características, não devem, por si mesmas, justificar o despedimento.

Aspecto diverso é o da detenção ou prisão, que impossibilite o trabalhador de prestar serviço. À primeira vista, poderia parecer que o caso está regulado pelo disposto no art.º 12.º alínea a) n.º 1 da lei 1.952, que considera justa causa para despedimento por parte do empregado «a necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço». Duvido, contudo, que tal seja o alcance do preceito, por isso que, mesmo que a detenção ou pena de prisão, impeditivas da prestação de trabalho possam ser literalmente abrangidas pela expressão «obrigações legais», a inclusão delas no preceito não corresponderia às

necessidades práticas, pois na realidade a hipótese que praticamente interessa não é a de o trabalhador se demitir, mas a de ser despedido.

De iure condendo, o regime preferível seria a suspensão legal das relações de trabalho enquanto a detenção durasse e a justa causa de extinção depois de o trabalhador ter sido condenado a pena de prisão ou de desterro. *De iure condito*, como não está consagrada legislativamente a suspensão, postas de parte as hipóteses em que qualquer convenção colectiva a admita, deve concluir-se que, tendo a detenção ou prisão durado tempo que prejudique a normalidade do funcionamento da empresa ou, pelo menos, que torne indispensável a substituição do trabalhador, é justificado o despedimento.

Quando o procedimento penal tenha tido lugar por factos relacionados com a prestação de trabalho e, por virtude dos mesmos factos, o trabalhador tenha sido despedido com alegação de justa causa, há quem entenda que, no caso de ser absolvido criminalmente, o despedimento deve considerar-se injustificado. A opinião assim formulada peca por exagero, pois nada impede que, embora a qualificação criminal não tenha lugar, os factos provados justifiquem o despedimento. É claro que a falta de prova dos factos alegados destroi igualmente o crime e a justa causa.

A lei 1.952, que contempla os efeitos da recusa do trabalhador a prestar o serviço indicado pela entidade patronal, nos limites das suas faculdades de direcção (art.º 12.º, b), 3.º) passa em silêncio o caso de ordem da entidade patronal para execução de serviço não contratualmente prometido.

Não é aqui lugar próprio para estudar os limites de mudança de qualificação ou de execução temporária de serviços que excedam a qualificação convencional. Supondo determinados estes limites, entendo que os actos da entidade patronal que pretendam unilateralmente impor a prestação de serviços não permitidos legal ou convencionalmente não constituem, por si, justas causas de despedimento. Com efeito, como *ad factum nemo cogi potest*, podem dar-se duas hipóteses: ou o trabalhador executa os serviços determinados pela entidade patronal e concorda tácitamente com a alteração temporária ou permanente que lhe foi imposta, ou o

trabalhador se recusa a prestar esses serviços, caso em que deve aguardar-se a conduta subsequente do empresário: o despedimento fundado na recusa seria injustificado; a falta de cumprimento pela entidade patronal das condições contratuais correspondentes à qualificação que esta desejaria modificar (por exemplo, falta de pagamento do salário devido) importa justa causa de demissão.

As violações de obrigações contratuais podem constituir justa causa de despedimento, quando sejam graves ou repetidas. A principal distinção que a tal respeito cumpre estabelecer separa exactamente as violações agudas e as crónicas (usando terminologia que Barassi emprega com alcance mais vasto), isto é, aquelas em que só a repetição produz esse resultado. Com efeito, uma só falta de pontualidade, por exemplo, não será justa causa, mas como tal devem ser consideradas as faltas repetidas e até habituais de assiduidade ou pontualidade.

As violações contratuais podem dar lugar a sanções disciplinares, que a natureza da relação jurídica de trabalho admite e que as leis e contratos colectivos consagram. Quando entre essas sanções se encontre o despedimento, pode perguntar-se se ele pode ter lugar, mesmo que as infracções previstas para essa pena não constituam justa causa de despedimento.

A lei portuguesa ignora as sanções disciplinares, mas não as proíbe, devendo, contudo, assentar-se em que o despedimento como sanção só é justificado se obedecer aos requisitos do § único do art.º 11.º. Com efeito, para a nossa lei, o despedimento com efeitos imediatos só é lícito quando haja justa causa, e, por outro lado, na enumeração legal de justas causas incluem-se factos que constituem infracções disciplinares (por exemplo inobservância das regras de disciplina e desobediência a ordens legítimas).

47. A doutrina italiana discute se a justa causa deve ter carácter objectivo ou subjectivo e inclina-se prevalentemente para a primeira opinião. Convém averiguar o que se entende por esse carácter objectivo e quais são os seus efeitos; a-fim-de colocar idêntico problema à face da nossa lei.

Resume-se o problema em saber se para a licitude da denúncia imediata é bastante a existência real de facto justificativo ou se

deve ainda exigir-se que o denunciante tenha tido conhecimento dela e o tenha decisivamente considerado na formação da sua vontade de denunciar o contrato. Consequências do carácter meramente objectivo são, entre outras, a desnecessidade de alegação de justa causa no momento da denúncia e a irrelevância de o conhecimento da justa causa ter lugar posteriormente à denúncia. Paradoxalmente, o conhecimento da justa causa passa do denunciante para o destinatário: «trata-se de uma valoração exterior feita por terceiros, e portanto com base em critérios puramente objectivos; uma apreciação tal como poderia e mesmo razoavelmente deveria ser feita pelo destinatário da denúncia, a quem são conhecidas as circunstâncias, talvez ignoradas pelo denunciante, que podem objectivamente justificar a denúncia extraordinária» (Barassi).

A intervenção do denunciante não é totalmente despresada mesmo nesta opinião, pois serve ainda — e apenas — para sublinhar alguns factos mais salientes e excluir a relevância de outros a que terceiros, normalmente, poderiam atribuir importância.

Ficou visto que a lei portuguesa coloca o juiz como árbitro último da existência de justa causa, fornecendo-lhe, contudo, certas directrizes. É, pois, de excluir imediatamente um subjectivismo tal que torne inapreciável judicialmente o facto alegado. A simples alegação de que o denunciante considerou impossível a subsistência das relações de trabalho, depois do facto discutido, é insuficiente, pois o juiz deve apreciar se entre aquelas pessoas e naquelas condições, podia ou não esperar-se razoavelmente («praticamente») a subsistência das relações.

Daqui não se pode, contudo, deduzir que a justa causa actua independentemente do conhecimento que o denunciante tenha dela. Por um lado, a apreciação pelo juiz tanto pode reportar-se à justa causa em si mesmo, como ao conhecimento, isto é, ele tanto pode averiguar se aquele facto, desligado de qualquer sujeito pode justificar a extinção, como se o efeito produzido por aqueles factos naquele indivíduo é, como acima digo, o que normalmente se deveria esperar (ou, por outras palavras, se o efeito não excedeu a causa, por exagero subjectivo). Por outro lado, compreender-se-ia o carácter objectivo, se as «justas causas» resolvessem automaticamente o contrato, mas se, como sabemos, elas funcionam para jus-

tificar um acto do contraente, deve apreciar-se a relação existente entre a justa causa e a denúncia, relação que só pode encontrar-se subjectivamente, no individuo sobre a qual a primeira actuou, para determinar a segunda.

Nem é lógico dizer que, mesmo nas concepções objectivas, o denunciante pode interessar para excluir o carácter de justa causa a certos factos, pois se os factos são justas causas, mesmo que sejam desconhecidos do contraente, nada poderá também este fazer para que deixem de revestir tal qualidade. Com efeito, admitir que o sujeito pode excluir a relevância do facto, é reconhecer que não é justa causa o facto que não determine a vontade de denunciar, ou, reflexamente, que a justa causa se determina pelo seu efeito subjectivo.

Não me cumpre apreciar se perante a lei italiana, que considerava a justa causa como uma culpa grave do outro contraente, a teoria objectivista era aceitável — sinceramente creio que não era; num sistema legislativo como o português, que admite como justa causa de denúncia tanto factos da parte contrária, como factos próprios, culposos ou não, reputo-a totalmente inadmissível. Parte dos argumentos caduca imediatamente, como o referente ao conhecimento que o destinatário teria sempre da causa do despedimento, chegando-se ao absurdo de a denúncia se fazer com justa causa, sem que ninguém — denunciante ou destinatário — soubesse da sua existência. Mas, sobretudo, impressiona-me a situação em que fica colocado o destinatário, (quando não tenha dado causa à denúncia) que recebe a denúncia com efeitos imediatos e não sabe se pode ou não reclamar a indemnização por falta de justa causa, pois provavelmente nem o próprio denunciante sabe se houve justa causa para a denúncia! Outras consequências inadmissíveis desta teoria aparecerão a propósito de problemas versados a seguir.

48. Admitida a tese subjectivista, pode perguntar-se se é indispensável a alegação da justa causa no momento da denúncia e que tempo pode mediar entre o facto justificativo e a denúncia.

O problema focado em primeiro lugar pode ainda desdobrar-se, perguntando, se no momento da denúncia deve ser declarado o seu efeito imediato e, em segundo lugar, se deve ser justificado nesse momento o referido efeito.

Considerando isoladamente a primeira questão, deve notar-se que ela está intimamente relacionada com a de saber se os efeitos diferidos da denúncia podem ser presumidos, no silêncio das partes, à qual respondo em sentido negativo. Ora, não se podendo presumir o diferimento, na falta de indicações complementares, deve admitir-se a produção imediata de efeitos.

A denúncia com efeitos imediatos só é lícita, se se fundar em justa causa. Deverá a justa causa ser alegada quando se proceda à denúncia, ou bastará que se excepcione com ela em caso de pedido judicial de indemnização, pela parte contrária?

Em Itália, perante idêntica dificuldade, houve quem dissesse que não era possível fugir à seguinte alternativa: ou o dador de trabalho conhece a falta grave cometida pelo trabalhador — e a omissão dela significa aquiescência ou renúncia a resolver o contrato de trabalho por culpa do trabalhador; ou o dador de trabalho ignora a culpa do dependente — e, como a lei contempla a falta grave que não consinta a continuação mesmo provisória do contrato, a hipótese legal não pode verificar-se, visto que a resolução *imediata* da relação não pode verificar-se quando o dador de trabalho ignora a culpa do empregado.

O primeiro termo da alternativa não me convence, porque não encontro motivo para que a omissão de declaração de justa causa no momento da denúncia signifique renúncia aos seus efeitos. Seria esta afirmação admissível se estivesse legalmente estabelecido que a alegação não pode ter lugar mais tarde, pois assim poderia presumir-se que quem não a alega a tempo (mas a conhece) não deseja que ela funcione. Na falta desse preceito legal, a omissão pode significar reserva para outro momento reputado mais conveniente.

Quanto ao segundo termo, deixa de ter razão, se considerarmos a altura do conhecimento que o denunciante tenha da justa causa e não a da simples verificação do facto, como adiante sustentarei.

Há também quem defenda a necessidade de alegação da justa causa com fundamento em princípios gerais de direito penal ou disciplinar, segundo os quais ninguém deve ser condenado sem ser ouvido. Como justificar um sumaríssimo processo disciplinar, totalmente reservado na mente do patrão, que não dá ao acusado possibilidade de defesa, pois ninguém lhe comunica a presumida falta?

Mais uma vez deve ser notada a diferença entre as disposições legais portuguesas e outras em que a justa causa exige culpa grave do outro contraente. No nosso direito, nem a denúncia em geral nem o despedimento em especial são sanções estabelecidas por lei para a punição de actos das partes, como facilmente se vê pela admissão de factos próprios do denunciante, de factos não culposos da parte contrária e até de simples factos de terceiros (lei 1.952, art.º 18.º, § 3.º). Afigura-se-me por isso ilegítima a tentativa de aplicação daquele princípio geral.

Em meu entender, deve haver o maior cuidado na suposição de renúncias, não bastando a mera omissão de alegação da justa causa. A renúncia só pode existir quando o denunciante, conhecedor da justa causa, denuncie com pré-aviso, pois só nessa altura mostrará que pretende evitar os efeitos que poderia alcançar.

De maneira geral, o problema da necessidade de alegação só comporta solução baseada na boa fé e honestidade que deve haver nos contratos e, em especial, no de trabalho, todo baseado na confiança mútua. Se se trata de facto do destinatário da denúncia, que este tenha obrigação de conhecer, pode admitir-se que o denunciante presuma o conhecimento dos motivos pela parte contrária; se se trata de facto próprio ou do denunciante ou de qualquer outro que o destinatário não tenha obrigação de conhecer, devem ser expressa ou implicitamente indicadas as causas de denúncia.

Não basta, com efeito, que o destinatário venha a tomar conhecimento dos factos pela excepção deduzida pelo denunciante, no tribunal, visto que será injusto deixar a parte contrária dirigir-se ao tribunal, supondo que tem direito a indemnização pela denúncia ilícita, e afinal, perder a acção por só no tribunal lhe ser dado conhecimento da justificação dela.

Quanto ao tempo que pode mediar entre a justa causa e a denúncia, afastando o emprego que para esse efeito e à primeira vista podia ter o termo *imediatamente*, a única resposta segura é deduzida da própria noção de justa causa: não deve mediar entre a justa causa e a denúncia tempo bastante para que fique demonstrada a possibilidade de subsistência de relações entre os contraentes, apesar dos factos verificados. Este tempo deve contar-se do conhecimento que o denunciante tenha da justa causa, pois a impossibilidade de subsistência resulta da influência que o facto

exerceu no espírito e nas relações pessoais dos contraentes. Assim, quando o individuo habilitado para denunciar o contrato procure certificar-se da existência de justa causa e coligir as provas dela, o tempo gasto para esse fim não pode obstar aos efeitos imediatos da denúncia.

Concordo, porém, com Mário La Cueva, que não admite que este cuidado de certeza da existência de justa causa revista a forma de uma acção judicial declarativa, mantendo-se durante ela a relação de trabalho. Na verdade, por um lado, a dúvida em que o contraente se encontra quanto à existência de justa causa mostra que o motivo não é grave e, por outro lado, se a relação de trabalho pode subsistir enquanto dure a acção, fica provada a possibilidade prática de subsistência.

Da mesma forma, entendo que, apesar de o despedimento ser operado com efeitos imediatos, é legítimo manter ao serviço o trabalhador despedido, por um pequeno espaço de tempo destinado a completar um trabalho. Poderia, talvez, pensar-se, para legitimar o trabalho posterior ao despedimento efectuado neste caso, que, depois de extintas as relações «imediatamente» pelo despedimento, se criaria um novo contrato por tempo determinado, até à conclusão do trabalho, mas esta explicação é artificiosa, tanto mais que, na maior parte dos casos, o trabalhador despedido não consentiria na extinção e modificação subsequente do contrato. Melhor será dizer que o efeito da justa causa consiste simplesmente em vencer as partes da impossibilidade de manter as suas relações normais, além do limite imposto pela conveniência de evitar os prejuizos resultantes da interrupção súbita do trabalho em curso.

Antes de passar adiante, quero chamar a atenção para a circunstância de os defensores da já citada tese objectivista admitirem também que entre o facto justificador e a denúncia só pode mediar o tempo razoavelmente coerente com o intuito de imediata resolução. Dentro daquela ordem de ideias, a solução só faz sentido nas hipóteses em que o denunciante tenha conhecimento da justa causa, porque quando a não conheça antes da denúncia, não se vê motivo para que não a possa alegar em qualquer altura.

49. Deve ser estudado o efeito da justa causa superveniente, entendendo como tal, aquela que se realizou durante o prazo de

pré-aviso. Denunciado o contrato com diferimento dos efeitos da denúncia poderá proceder-se a nova denúncia com efeitos imediatos, se posteriormente surgir facto que para isso habilite?

A resposta depende, antes de mais, da natureza que for atribuída a este período de pré-aviso e admitindo que durante ele são mantidas as normais relações de trabalho, está aberto caminho para o pleno funcionamento da justa causa superveniente.

É certo que está já praticado um acto do qual deve resultar a extinção das relações de trabalho e que poderia parecer que até ao fim do prazo deveria manter-se o regime resultante desse acto. No entanto, torna-se claro que o pré-aviso só produz efeito extintivo no fim do termo, mas não garante a vigência do contrato até essa data, se se produzirem factos que a isso obstem.

Encarando a hipótese de se tratar de facto culposo do próprio denunciante, a conclusão contrária chegaria ao absurdo de impedir que a outra parte se desligasse imediatamente do contrato, valendo, pois, a pena a denúncia do contrato para data muito longínqua, a-fim-de, até lá, tripudiar à vontade... Parece-me manifesto que a situação do trabalhador despedido não pode, para esse efeito, ser mais favorecida que a do trabalhador normal, devendo até notar-se que a tendência manifestada por alguns tribunais estrangeiros é, com razão no sentido de apreciar as faltas cometidas durante o período de pré-aviso com maior severidade que durante o período normal.

O conhecimento superveniente da justa causa deve autorizar a modificação do despedimento feito com pré-aviso. Tal é a circunstância necessária da preferência acima dada ao conhecimento da denúncia, sobre a sua efectiva verificação. Assim, o patrão que, depois do pré-aviso tem conhecimento dum furto anteriormente praticado pelo trabalhador deve poder despedi-lo com efeitos imediatos. É, contudo, necessário ser prudente na apreciação do tempo decorrido entre um facto e o conhecimento que dele tenha quem denuncia o contrato tomando-o como fundamento. Para algumas causas, não interessará o espaço de tempo decorrido antes do conhecimento, por se manter inalterada a situação provocada por elas; noutras, o decurso de tempo pode alterar a situação, mostrando que deixou razoavelmente de haver causa para o despedi-

mento, como aconteceria, por exemplo, se o patrão descobrisse que o empregado tivera uma doença contagiosa, já curada, ou se passassem vários anos de exemplar comportamento, depois de uma desobediência grave.

No acórdão de 26-12-46 (D. G. 12-4-47), o S. T. A. conheceu de uma hipótese de conhecimento e alegação superveniente de justa causa. O A. tinha vindo a juízo deduzir pedido que o acórdão não discrimina, e o R., em reconvenção, veio pedir, entre outras coisas, a restituição de 5.400\$00, que indevidamente pagara como indemnização por despedimento sem justa causa, alegando que, posteriormente ao despedimento, averiguara que havia sido defraudado pelo A. por meio de um falso lançamento de escrita. O S. T. A. ordenou a restituição, entendendo que o pagamento era, de facto, indevido, *por haver* justa causa, dando assim tácitamente resolvido o problema da superveniência do conhecimento e alegação, embora a superveniência exceda até a extinção das relações, o que me parece exagerado.

50. A lei 1.952 exclui a qualificação de justa causa de denúncia relativamente a duas ordens de factos, que, em princípio, poderiam assumir tal característica. Um deles encontra-se no art.º 17.º, relativamente às faltas dadas pela mulher trabalhadora por ocasião do parto. Independentemente do texto legal, podia, efectivamente sustentar-se que as faltas dadas nessas circunstâncias justificariam o despedimento.

Uma segunda ordem de restrições e mais importantes, encontra-se no art.º 21.º, segundo o qual «nenhum empregado ou assalariado pode ser despedido por exigir da entidade patronal o cumprimento das obrigações impostas pelo contrato de trabalho ou usar de direitos que o mesmo lhe confira», preceito do qual devem ser aproximados o art.º 35.º do Dec.-lei 24.402 — «nenhum empregado ou assalariado pode ser despedido por motivo directo ou indirecto do cumprimento do horário de trabalho» — e o art.º 3.º do Dec.-lei 31.208, na parte em que contempla o despedimento determinado pela acção que o trabalhador tenha exercido na qualidade de dirigente sindical. Todos estes preceitos fazem parte de um grupo em que os motivos do despedimento acarretam a particular ilicitude deste, e o seu estudo tem lugar próprio a propósito dos efeitos do despedimento ilícito. Por agora, deve notar-se que, nas hipóteses

especiais citadas, poderiam existir justas causas de despedimento, mas que a lei proíbe tal qualificação.

O mesmo acontece quanto aos casos de força maior ou fortuitos, referidos no já transcrito art.º único do Dec.-lei 37.046, de 6-9-48, quando encarado pelo prisma da justa causa.

51. Enquanto algumas legislações estrangeiras fornecem um conceito de justa causa, outras substituem-no por uma enumeração.

O conceito aparece nas leis da BÉLGICA, GUIANA, ITÁLIA, JAPÃO, LUXEMBURGO, ROMÉLIA, SÍRIA, e em todas elas, excepto a da ITÁLIA, toma por base uma falta grave praticada pelo outro contraente.

Normalmente, as leis não indicam de modo expresso o carácter taxativo ou exemplificativo das enumerações que apresentam. No entanto, a enumeração é claramente taxativa, pelo que respeita aos patrões, nas leis da ALBANIA, ESPANHA, RÚSSIA, e também pelo que respeita aos trabalhadores na lei da ALBANIA. O carácter exemplificativo está declarado, tanto para patrões como para trabalhadores, nas leis da ÁUSTRIA, GUIANA, MÉXICO, SÍRIA e apenas quanto aos trabalhadores nas leis da ESPANHA e RÚSSIA.

Só as leis da CHINA, BÉLGICA, FINLÂNDIA, marcam o prazo dentro do qual a justa causa deve ser alegada.

Consideram-se justas causas para *despedimento*:

- 1) Violação das obrigações legais ou contratuais (costuma exigir-se que a violação seja culposa, ou grave ou que se trate de violações repetidas): ALBANIA, EGÍPTO, GUIANA, GUATEMALA, FINLÂNDIA, NICARÁGUA, RÚSSIA, VENEZUELA.
- 2) Inaptidão, incompetência, incapacidade para o serviço: ÁUSTRIA, ESPANHA, FINLÂNDIA, GUIANA, NICARÁGUA, PANAMÁ, RÚSSIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA.
- 3) Falta de assiduidade (nos limites especialmente marcados em cada lei): ALBANIA, CHINA, EGÍPTO, ESPANHA, GUATEMALA, MÉXICO, NICARÁGUA, PANAMÁ, RÚSSIA, SÍRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA, VENEZUELA.
- 4) Indisciplina e desobediência (genéricamente consideradas): ÁUSTRIA, BRASIL, ESPANHA, GUATEMALA, MÉXICO.

- 5) Redução do rendimento fornecido pelo trabalhador: **ESPA-NHA.**
- 6) Inobservância das medidas de segurança e higiene: **GUATE-MALA, MÉXICO, NICARÁGUA, PANAMÁ, SÍRIA, VENE-ZUELA.**
- 7) Abandono do trabalho: **BRASIL, NICARÁGUA, VENE-ZUELA.**
- 8) Mau trato do patrão por palavras ou actos: **ÁUSTRIA, BRASIL, EGÍPTO, ESPANHA, GUATEMALA, MÉXICO, PANAMÁ, SÍRIA, VENEZUELA.**
- 9) Falta de respeito ao patrão ou seus representantes: **ÁUSTRIA, CHINA, ESPANHA, FINLÂNDIA, GUATEMALA, GUIANA, MÉXICO, NICARÁGUA, PANAMÁ, TCHECO-ESLOVÁ-QUIA, VENEZUELA** — a membros da família do patrão — as mesmas leis, excepto a da **GUATEMALA.**
- 10) Más relações com camaradas: rixas — **ESPANHA** — injurias ou agressões: **ÁUSTRIA, CHINA, GUATEMALA, FINLÂN-DIA, MÉXICO, TCHECO-ESLOVÁQUIA.**
- 11) Conduta incorrecta ou desregrada de trabalhadores que habi-tem em casa do patrão: **CHINA, FINLÂNDIA.**
- 12) Quebra de segredo profissional: **BRASIL, CHINA, FINLÂN-DIA, GUATEMALA, GUIANA, MÉXICO, NICARÁGUA, SÍRIA, VENEZUELA.**
- 13) Prejuizo ou grave perigo de prejuizo nos bens do patrão: **GUATEMALA, GUIANA, MÉXICO, NICARÁGUA, PA-NAMÁ, VENEZUELA.**
- 14) Condenação criminal: **ALBANIA, BRASIL, EGÍPTO.**
- 15) Falsas declarações no momento do contrato: **CHINA, EGÍPTO, FINLÂNDIA, LIBANO, MÉXICO.**
- 16) Falsificação de documentos para o contrato: **GUIANA, SÍRIA.**
- 17) Negócios por conta própria ou alheia, não autorizados: **ÁUS-TRIA, BRASIL, ESPANHA.**
- 18) Perda de confiança do patrão na pessoa do trabalhador: **ÁUSTRIA, PANAMÁ,** (na última lei, só quando se trate de trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou fiscalização).
- 19) Benefícios ilicitamente recebidos de terceiros: **ÁUSTRIA.**
- 20) Embriaguês e uso de narcóticos ou estupefacientes: **BRASIL,**

CHINA, EGÍPTO, ESPANHA, FINLÂNDIA, GUIANA, MÉXICO, SÍRIA.

- 21) Falta de limpeza do trabalhador: ESPANHA.
- 22) Doença grave ou contagiosa do trabalhador: ÁUSTRIA, CHINA, FINLÂNDIA, PANAMÁ.
- 23) Pena de prisão: ALBANIA, CHINA, GUATEMALA, MÉXICO, RÚSSIA.
- 24) Porte de armas proibidas no local do trabalho: SÍRIA.
- 25) Introdução de bebidas alcoólicas no local do trabalho: FINLÂNDIA.
- 26) Exposição do próprio trabalhador ou de terceiros a perigos graves: GUIANA, MÉXICO.
- 27) Ligações com um Estado inimigo: HOLANDA.
- 28) Liquidação ou redução do trabalho: ALBANIA, RÚSSIA.
- 29) Interrupção do trabalho por mais de um mês, por causas relativas à produção: ALBANIA, RÚSSIA.
- 30) Necessidade de cumprir ordens da autoridade competente: PANAMÁ.

Consideram-se justas causas para a *demissão*:

- 1) Violações graves ou reiteradas das obrigações legais ou contratuais: ALBANIA, BRASIL, CHINA, EGÍPTO, FINLÂNDIA, GUATEMALA, GUIANA, NICARÁGUA, PANAMÁ, RÚSSIA, SÍRIA, VENEZUELA.
- 2) Maus tratos por palavras ou actos infringidos ao trabalhador — ÁUSTRIA, BRASIL, CHINA, EGÍPTO, ESPANHA, FINLÂNDIA, GUATEMALA, MÉXICO, NICARÁGUA, PANAMÁ, SÍRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA — ou a pessoas de sua família: ÁUSTRIA, BRASIL, CHINA, EGÍPTO, ESPANHA, FINLÂNDIA, GUATEMALA, MÉXICO, PANAMÁ, SÍRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA.
- 3) Falta ou irregularidade de pagamento da remuneração devida: ALBANIA, ÁUSTRIA, CHINA, ESPANHA, FINLÂNDIA, GUATEMALA, GUIANA, MÉXICO, PANAMÁ, RÚSSIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA, VENEZUELA.
- 4) Modificação de regras estabelecidas para a prestação do trabalho: ESPANHA, NICARÁGUA, VENEZUELA.

- 5) Falta de alimentação ou alojamento combinados: **ÁUSTRIA, GUIANA, TCHECO-ESLOVÁQUIA.**
- 6) Transferência para posto inferior ao ocupado por mérito ou antiguidade: **GUATEMALA.**
- 7) Perigo imprevisto para a saúde, resultante do trabalho: **ÁUSTRIA, CHINA, EGÍPTO, FINLÂNDIA, PANAMÁ.**
- 8) Perigo para a vida ou reputação do trabalhador ou de alguém de sua família: **BRASIL, CHINA, GUIANA, MÉXICO.**
- 9) Falta de fornecimento suficiente de trabalho, quando este é prestado por peça: **BRASIL, CHINA, GUIANA, FINLÂNDIA.**
- 10) Transferência do trabalhador para outra empresa, sem consentimento daquele: **GUIANA.**
- 11) Falta de medidas de segurança ou higiene do trabalho: **ALBANIA, ÁUSTRIA, NICARÁGUA, PANAMÁ, RÚSSIA, SÍRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA, VENEZUELA.**
- 12) Engano doloso na celebração do contrato: **CHINA, EGÍPTO, FINLÂNDIA, MÉXICO, SÍRIA.**
- 13) Prejuízo causado pelo patrão em utensílios próprios do trabalhador: **MÉXICO, NICARÁGUA, PANAMÁ.**
- 14) Despedimento indirecto: **NICARÁGUA, VENEZUELA.**
- 15) Doença contagiosa ou repugnante do patrão, trabalhadores ou outras pessoas com quem o trabalhador esteja em contacto: **GUATEMALA, FINLÂNDIA, PANAMÁ.**
- 16) Incapacidade por doença ou outros motivos para continuar o trabalho: **ÁUSTRIA, GUIANA.**
- 17) Injustiça feita ao trabalhador: **TCHECO-ESLOVÁQUIA.**
- 18) Morte do patrão, constituído em empresa individual: **BRASIL,**

52. Passemos a considerar a justa causa nas convenções colectivas.

A) Conceito.

É muito vulgar nas convenções a repetição do conceito de justa causa fornecido pela lei 1.952: 262, 193, 21, 171, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 252, 180, 16, 172, 17, 84, 132, 275, 206, 207, 265, 161, 125, 170, 180, 276, 130, 191, 277, 173, 174, 163, 238, 273, 126, 164, 258, 208, 110, 182, 212, 176, 139, 127, 8, 251, 266, 25, 209, 232, 162.

B) Apreciação.

A apreciação da justa causa cabe pela lei 1.952 «ao julgador». Muitas convenções repetiam este princípio, esclarecendo que as comissões corporativas criadas pelas convenções partilhavam esse poder, o que era lógico visto que essas comissões exerciam funções jurisdicionais. Uma vez, porém, proibido às comissões o exercício de semelhantes funções, (Dec-lei n.º 33.345, de 20 de Dezembro de 1943, art.º 5.º) começaram a rarear cláusulas deste género, embora não desaparecessem totalmente.

Com efeito, algumas convenções passaram a dizer que as comissões corporativas podem conhecer da existência de justa causa, para efeitos de conciliação. Não compreendo o alcance deste preceito, porque não se me afigura possível que possa ser apreciada a existência de justa causa, para efeitos de conciliação. Quer a comissão verifique, no seu critério, que existe justa causa, quer chegue a resultado contrário, não pode fazer mais que um juízo de realidade e não obra conciliatória, sobre a existência de justa causa. A não ser que se pretenda dizer que a comissão pode ameaçar com a existência ou inexistência de justa causa, para determinar as partes à conciliação, mas isso não pode considerar-se apreciação da justa causa.

Sem distinguir se a comissão intervem ou não com fins de conciliação, a sua competência para apreciar justas causas encontra-se nas seguintes convenções: 6, 261, 262, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 252, 180, 84, 132, 275, 239, 206, 207, 265, 217, 161, 125, 170, 130, 191, 277, 91, 163, 238, 273, 126, 223, 9, 10, 258, 182, 93, 251, 25, 232, 233, 234, 235, 236, 235-A.

C) Exclusão.

Há certos factos que as convenções colectivas se recusam a considerar justas causas de denúncia: Tais são:

— O excesso de pessoal — 166.

— A reclamação de direitos, feita em termos correctos: 6, 261, 15, 111, 95, 96, 98, 89, 193, 99, 257, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 16, 214, 215, 84, 7, 206, 207, 85, 222, 223, 208, 175, 110, 8, 266, 209, 233, 234, 235, 236.

D) Presunção de inexistência de justa causa. Por vezes, surgem cláusulas destinadas a evitar que o trabalhador seja despedido assim que, por imposição legal ou contratual, foi beneficiado, em detrimento do patrão. Exemplo dessas cláusulas é o seguinte: «Será

considerado despedimento sem justa causa o que for efectuado durante os três meses que se seguirem à readmissão a que se referem as alíneas a) e b) da cláusula..... (readmissão depois de prestação de serviço militar ou de licença por doença), salvo se os motivos apresentados pela entidade patronal forem considerados suficientes pela comissão corporativa». Há cláusulas deste género em muitas convenções: 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 47, 48, 49, 50, 51, 56, 18, 110, 71, 72, 82, 74, 75, 142, 78, 79, 80, 143, 144, 145.

E) Enumeração. São consideradas justas causas para *despedimento*:

- 1) Falta de cumprimento de deveres legais ou contratuais, em geral: 252, 180, 265, 179, 91, 14, 273, 135, 92, 182, 251, 152, 232, 233, 211, 235, 236, 235-A.
- 2) Faltas ao serviço não justificadas (em número especialmente fixado, ou, muito raramente, definidas apenas como falta repetida de pontualidade): 259, 261, 15, 111, 95, 262, 96, 97, 98, 89, 134, 193, 99, 21, 264, 113, 252, 179, 16, 210, 51, 3, 275, 236, 265, 87, 180, 276, 130, 191, 277, 173, 85, 273, 223, 258, 136, 67, 137, 138, 212, 176, 82, 251, 141, 20, 232, 233, 211, 234, 235, 236, 235-A.
- 3) Inaptidão para o trabalho e incompetência: 111, 95, 262, 96, 97, 98, 89, 134, 99, 264, 12, 113, 252, 179, 210, 51, 3, 275, 205, 242, 265, 161, 150, 276, 13, 130, 191, 277, 14, 273, 151, 164, 223, 135, 9, 10, 93, 258, 136, 67, 137, 138, 182, 212, 140, 82, 152, 153, 251, 141, 142, 282, 162, 233, 234, 235, 236, 235-A, 154.
- 4) A incapacidade física ou moral: 155, 94, 93.
- 5) Falta de honestidade: (abrangendo várias hipóteses que podem revestir carácter criminal): 29, 210, 249, 27, 242, 104, 250, 87, 161, 150, 13, 174, 14, 223, 135, 9, 10, 92, 22, 111, 152, 153, 93, 141, 142, 232, 234, 235, 236, 235-A, 154.
- 6) Perturbações causadas no trabalho, especialmente de más relações com os outros trabalhadores e prejuízos materiais causados à entidade patronal: 83, 89, 111, 96, 171, 252, 180, 210, 249, 27, 250, 265, 87, 155, 276, 130, 191, 91, 174, 273, 9, 10, 92, 11, 93, 251, 178.

- 7) Não prestação de contas (durante três dias): 217, 221, 223, 224, 82, 232, 233, 234, 235, 236, 235-A.
- 8) Recepção de gorgeta: 27, 173, 176 (nos dois últimos só pela terceira vez).
- 9) Quebra de segredo profissional: 180, 87, 276, 136, 67, 173, 138, 182, 70, 261, 20.
- 10) Embriaguês e escândalo: 83, 111, 95, 96, 97, 98, 134, 99, 264, 113, 5, 3, 205, 242, 121, 251, 211.
- 11) Comissão de crimes: 83, 12, 171, 180, 109, 161, 155, 13, 14, 151, 223, 135, 136, 67, 137, 140, 152, 153, 251, 232, 162, 233, 234, 235, 154.
- 12) Difamação, injúria ou agressão da entidade patronal ou seu representante, ou falta de respeito às mesmas pessoas: 83, 171, 252, 249, 155, 9, 10, 12, 84, 27, 250, 265, 161, 155, 173, 174, 151, 92, 22, 182, 176, 11, 152, 153, 93, 178, 162, 234, 235, 236, 235-A.
- 13) Promoção de descrédito da entidade patronal, da indústria ou dos organismos corporativos: 83, 195, 27, 250, 155, 33, 173, 91, 174, 9, 10, 92, 93, 178.
- 14) Privação de direitos sociais e políticos: 83, 111, 95, 255, 262, 96, 97, 89, 134, 12, 252, 180, 210, 275, 109, 265, 87, 161, 276, 13, 14, 135, 25, 142.
- 15) Prática de actos hostis à ordem social e corporativa: 28, 264, 252, 29, 5, 3, 205, 265, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 14, 163, 238, 47, 48, 49, 50, 51, 22, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 136, 67, 137, 138, 167, 212, 68, 189, 69, 70, 11, 74, 178, 142, 80, 162, 145.
- 16) Desobediência, insubordinação, indisciplina: 111, 95, 262, 96, 97, 98, 89, 134, 99, 264, 12, 113, 252, 179, 210, 51, 3, 275, 205, 242, 265, 161, 150, 276, 13, 130, 191, 277, 14, 273, 151, 164, 223, 135, 9, 10, 93, 258, 136, 67, 137, 138, 212, 140, 82, 152, 153, 251, 141, 142, 282, 162, 233, 234, 235, 236, 235-A, 154.
- 17) Falta de carteira profissional ou recusa de se munir dela: 255, 256, 178.
- 18) Factos relativos à vida particular do empregado: 12, 252, 161, 14, 176.

- 19) Prática de jogos de azar: 12, 109, 13, 14, 223, 232, 233, 234, 235, 236, 235-A.
- 20) Doença do trabalhador: 262, 12, 109, 161, 13, 14, 258. (Não estão incluídas as convenções que repetem o § único do art.º 11.º da lei 1.952).
- 21) Introdução no estabelecimento ou oficina de pessoas estranhas ao serviço: 213, 87, 276, 223, 182, 251, 232, 222, 234, 235, 236, 235-A.
- 22) Trabalho simultâneo por conta de terceiros: 87, 276, 130, 191, 277, 182, (ou por conta própria — 273).
- 23) Propositada baixa de rendimento do trabalho: 98, 99, 87, 276, 223, 212, 251, 232, 233, 234, 235, 236, 235-A.
- 24) Aplicação de duas penas de suspensão, no prazo de um ano: 163, 238.
- 25) Prisão (simplesmente, ou «mantida como indesejável»), 96, 97, 98, 99, 113.
- 26) Falência, dissolução ou liquidação da empresa: 255, 12, 161, 162, 150, 13, 173, 91, 14, 151, 135, 9, 92, 258, 136, 67, 137, 138, 140, 256, 11, 152, 153, 93, 14, 20, 235, 236, 235-A, 154.
- 27) Manifesta e comprovada falta de recursos para continuar a exploração (não incluídos os que repetem o § único do art.º 11.º da lei 1.952); 141.
- 28) Supressão de um ramo de negócio ou encerramento de filial ou dependência: 255, 256, 12, 161, 162.
- 29) Redução considerável do movimento e receita: 255, 264, 125, 205, 109, 161, 150, 91, 222, 223, 135, 9, 10, 92, 136, 67, 137, 138, 70, 256, 11, 152, 153, 93, 209, 232, 162, 233, 234, 235, 236, 235-A, 154.
- 30) Proibição legal de conduzir automóveis: 206, 207, 208, 209.
- 31) Demissão ou suspensão do cargo de corretor: 109.
- 32) Regresso de trabalhador substituído: 125, 170, 91, 127, 11, 93, 128.
- 33) Estado de crise a que se refere o dec. 10.634: 13, 14.

São consideradas justas causas para *demissão* do trabalhador:

- 1) Não cumprimento pela entidade patronal de obrigações legais ou contratuais: 132, 3, 161, 163, 176.

- 2) Falência, insolvência ou manifesta falta de recursos da entidade patronal: 262, 234, 235, 236.
- 3) Falta de pagamento da remuneração: 262, 264, 12, 180, 5, 3, 275, 239, 109, 87, 161, 180, 276, 130, 191, 277, 173, 273, 164, 223, 258, 186, 67, 137, 138, 182, 212, 176, 70, 251, 142, 20, 232, 162, 233, 234, 235, 146, 236, 235-A.
- 4) Ofensas à honra, dignidade ou interesses dos trabalhadores: 173, 182, 176, 139, 20, 239, 335, 236, 235-A.
- 5) Ordem para a prática de actos estranhos à profissão: 173.
- 6) Despedimento em certas condições, do chefe de família: 180, 182.
- 7) Mudança do local do trabalho: 262, 264, 12, 180, 5, 3, 161, 180, 276, 130, 191, 273, 223, 258, 136, 67, 137, 138, 182, 212, 70, 251, 20, 233, 234, 235, 146, 236, 235-A.
- 8) Obtenção de colocação melhor remunerada: 28, 264, 252, 29, 132, 5, 239, 161, 122, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 24, 39, 41, 53, 54, 55, 56, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 136, 67, 137, 138, 182, 19, 167, 168, 212, 68, 189, 69, 70, 140, 74, 141, 142, 20, 80, 162, 146.
- 9) Necessidade de cumprir obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço: 12, 180, 5, 3, 275, 239, 109, 87, 161, 180, 13, 130, 277, 173, 273, 164, 223, 258, 136, 67, 137, 138, 82, 212, 176, 70, 141, 142, 20, 232, 162, 233, 234, 235, 146, 236, 235-A.
- 10) Doença do trabalhador: 262, 15, 191, 277, 273, 126, 258, 182, 139, 234, 235, 236, 235-A.
- 11) Doenças de pessoas com quem o trabalhador tenha que estar em contacto durante o trabalho: 12, 109, 87, 180, 275, 13, 130, 139, 251.

CAPÍTULO II

Da extinção da relação jurídica de trabalho e dos efeitos acessórios daquela

53. Indicação da sequência.

53. Depois de no capítulo anterior ter determinado os factos extintivos da relação jurídica de trabalho e investigado a sua lici-

tude, estudarei no presente capítulo os efeitos daqueles factos, isto é, a extinção e outros efeitos acessórios dela.

A extinção, em si mesma, não exige estudo especial. Basta enunciá-la e, quase tautologicamente, acrescentar que a partir dela deixam de ser exigíveis as prestações devidas por virtude do contrato de trabalho.

A extinção acarreta, porém, muitas consequências acessórias. Nuns casos, trata-se apenas de excluir certas consequências que as partes desejariam criar, mas que deparam a oposição da lei; noutros encontramos efeitos positivos, com regime jurídico próprio.

Separei os factos acessórios, consoante respeitam a factos extintivos lícitos ou ilícitos, ou ainda são comuns a todos eles. Como de todos os factos estudados a ilicitude respeita apenas a algumas modalidades de denúncia, a estas se limitará a segunda secção.

Seria possível organizar uma lista mais completa de efeitos acessórios. Não me pareceu, contudo, curial ocupar-me daqueles que não possuem regime jurídico específico.

SECÇÃO I

Dos efeitos secundários dos factos extintivos lícitos

- 54. O princípio da irrenunciabilidade pelo trabalhador dos direitos legalmente provenientes da prestação de serviço.
- 55. Efeitos do acordo revogatório e da condição resolutiva.
- 56. Efeitos estabelecidos em convenções colectivas.

54. A doutrina e as leis estrangeiras organizaram um princípio geral de direito do trabalho, segundo o qual são inválidas as renúncias e transacções de direitos conferidos por lei aos trabalhadores. Cumpre-me averiguar se este princípio informa também o direito português do trabalho e em que termos deve ser delimitado.

A lei portuguesa não contém enunciação genérica do princípio, mas ele encontra-se aplicado em preceitos particulares e, por outro lado, deve ser reconhecido por virtude da sua íntima ligação com outro princípio geral, hoje expressamente aceite entre nós.

Os preceitos particulares são o § 3.º do art.º 7.º da lei 1.952 e o art.º 31.º da lei 1.942, que dispõem respectivamente: «É nula

toda a convenção que importe renúncia ao gozo de férias ou a substituição destas por qualquer remuneração complementar» e «são nulos todos os contratos ou acordos realizados entre entidades patronais ou terceiros para quem hajam transferido a sua responsabilidade e os empregados ou trabalhadores, que tenham por objecto a renúncia ou redução das indemnizações fixadas nesta lei, salvo o que for estabelecido em contratos ou acordos colectivos de trabalho, legalmente aprovados».

Parece-me também que a aceitação do princípio da aplicação da norma que melhor tratamento conceda ao trabalhador deve ter como complemento a irrenunciabilidade dos direitos concedidos por essas normas. Com efeito, de que serviria organizar a hierarquia das fontes de direito do trabalho de modo a que a relação seja regulada pela norma mais favorável ao trabalhador, se fosse admitido que este afastasse livremente o regime resultante daquele princípio? O direito do trabalho, dominado por preocupações de protecção do interesse do trabalhador — embora não devam, em meu entender, ser consideradas exclusivas — pretende fixar limites mínimos de garantias económico-jurídicas, que impõe ao próprio interessado. A inderrogabilidade em sentido desfavorável, por meio de convenções colectivas ou dos contratos individuais de trabalho, mostra o desejo de garantir as regalias consideradas mínimas, seja qual for o meio que se pretenda opor-lhes.

A ligação entre o princípio do melhor tratamento e o da irrenunciabilidade dos direitos conferidos por lei encontra-se hoje vincada no art.º 2.113.º do Novo Código Civil Italiano, onde se estabelece que «Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o da norme corporative, non sono valide», enquanto a inderrogabilidade é estabelecida no sentido menos favorável ao trabalhador, com o disposto no art.º 2.077.º: «Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistente o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro».

Tratando-se agora apenas da renúncia, pois as transacções não tem ligação directa com a extinção da relação de trabalho, há que perguntar quais são os direitos a que o trabalhador não pode renun-

ciar: apenas os resultantes da lei ou mesmo os que procedem do contrato individual de trabalho. A doutrina estrangeira inclina-se no primeiro sentido, com motivos convincentes, desde que se tome a palavra «lei» em sentido material, incluindo os próprios contratos colectivos.

Poderia dizer-se que, uma vez estabelecido o regime individual pelo respectivo contrato, a protecção do trabalhador exigiria a irrenunciabilidade de todos os direitos resultantes do contrato, sem distinguir a fonte donde proveio a regulamentação que acabou por se inserir e consolidar nesse contrato. A verdade, porém, é que não há motivo válido para anular as renúncias a direitos que podiam não se ter chegado a constituir, por dependerem, por comissão ou omissão, da vontade dos interessados. Estes direitos caem no mesmo poder dispositivo que os criou, pretendendo a lei reservar simplesmente o conjunto de efeitos que não podem deixar de se produzir, quer a oposição dos interessados à sua produção seja inicial, quer seja superveniente.

A jurisprudência italiana tinha introduzido para este efeito uma distinção entre renúncias efectuadas durante a vigência da relação de trabalho e as efectuadas posteriormente, considerando válidas as segundas. A doutrina tinha-se insurgido contra a distinção, que não prevaleceu no novo código, e que na verdade não é fundada. O fundamento invocado pela jurisprudência é a sujeição do trabalhador à influência do dador, que o levaria a aceitar renúncias prejudiciais aos seus interesses, de modo que, desaparecida aquela influência, as transacções seriam válidas. Contra isto, tem-se notado que o fundamento existiria mesmo depois de dissolvida a relação, ou, no momento da dissolução dela, pois aquela influência encontraria muitos meios para se fazer sentir, designadamente pela esperança de novos contratos ou de rápida liquidação de salários ou indemnizações em dívida, mas, sobretudo, nega-se que o fundamento da irrenunciabilidade seja aquele. Como muito bem nota Greco, a irrenunciabilidade resulta da indisponibilidade dos direitos e não faz sentido apenas quanto à vontade de renúncia não manifestada livremente, mas também e principalmente quanto às outras: «é de facto evidente que a indisponibilidade dos direitos significa subtracção deles ao poder da vontade do titular: que quando ao contrário um acto dispositivo não seja válido por um

defeito de vontade, isto não só não significa que falte no sujeito o poder de realizá-lo, mas antes significa e confirma que o acto depende absolutamente da perfeita vontade do titular».

Na prática encontram-se com muita frequência recibos em que um dos contraentes dá ao outro plena quitação e declara terem sido satisfeitos todos os direitos resultantes do contrato que os ligara. Embora sejam mais frequentemente exigidos pela entidade patronal, aparecem também assinados por esta e procuram evitar futuras exigências. Pergunta-se porém se estas quitações têm efeito liberatório, ou se podem ser impugnadas por não corresponderem ao que realmente se passou.

No acórdão do S. T. A. de 10 de Dezembro de 1947, foi apreciado um recibo deste género, em relação ao qual o trabalhador viera alegar erro, por lhe serem devidas indemnizações de despedimento e outras maiores que as dele constantes, e cujo efeito liberatório era subsidiariamente sustentado pela entidade patronal com fundamento na renúncia que continha a outros direitos diferentes dos nele consignados. O Supremo decidiu que «o facto de um empregado ter, após o despedimento, passado um recibo da importância que lhe foi entregue, parte da qual respeitava a indemnização por despedimento relativamente a determinado número de meses, com a declaração de que ficavam inteiramente liquidadas todas as contas entre ele e a entidade patronal e de que consequentemente, nada mais tinha a haver dela e recíprocamente, não revela de maneira irrecusável que a dívida se encontra solvida nem demonstra cabalmente a existência de renúncia a uma indemnização por um período mais prolongado, pois a declaração de quitação e a ideia de renúncia excluem-se mutuamente».

Poderia o acórdão ter penetrado mais profundamente no problema se, em vez de ter colocado o problema de saber se de facto existira vontade de renunciar, tem perguntado se a renúncia — a existir — seria válida. Tratando-se de indemnizações provenientes da aplicação da lei ou do contrato colectivo, a renúncia por parte do trabalhador nunca seria válida, apesar dos termos genéricos do recibo.

Como todas as quitações, estas agora consideradas têm apenas valor declarativo, de modo que compete a quem as dê impugná-las

para mostrar que estão viciadas por erro. Quando se trate de recibos passados pelo trabalhador, nem será preciso provar o erro, mas apenas a falta de correspondência aos direitos irrenunciáveis, nos termos acima expostos.

55. A determinação dos efeitos da revogação, quanto aos contratos em geral, tem suscitado dúvidas que não interessam directamente a este estudo. Nesse plano, concordo com a tese sustentada pelo Prof. Galvão Teles, segundo a qual se impõe averiguar em cada caso concreto qual foi a vontade das partes, pois a esta tanto pode quadrar uma eficácia *ex tunc*, como *ex nunc*.

Esta regra deve, porém, flectir não só aos preceitos legais que imponham, expressa ou tácitamente, uma eficácia *ex nunc*, como quanto às imposições da própria natureza da relação jurídica considerada. Ora, no campo do direito do trabalho, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos que para os trabalhadores surtem da prestação dos seus serviços, só se compadece com uma revogação *ex nunc*. A destruição total do acto, com o apagamento, tanto quanto possível perfeito, da manifestação de vontade produzida, importaria para o trabalhador a extinção voluntária dos direitos constituídos durante a vigência da relação que se pretende fazer desaparecer, consequência contrária ao referido princípio. Assim, os argumentos que se pretendessem deduzir da natureza da revogação, que, segundo alguns, afecta a própria vontade inicial, seriam inadmissíveis quanto ao contrato de trabalho.

O princípio da irrenunciabilidade, acima delimitado, influi também no regime da resolução proveniente de condições apostas pelos contraentes.

O art.º 680.º do Código Civil determina que «Se o contrato for feito com a condição de que, desde certo facto ou acontecimento, se haverá por desfeito, verificada a condição, será cada um dos contraentes restituído aos direitos, que tinha no momento do contrato, se outra coisa não tiver sido estipulada». A retroactividade da condição resolutiva não pode, todavia, ser aplicada aos contratos de trabalho, porque implicaria a violação do citado princípio da irrenunciabilidade.

É certo que a condição é estabelecida antes que os direitos se

constituam e que a renúncia é incerta antes de o facto condicionante se verificar, mas, apesar disso, certo é que, por um lado, os direitos resultantes da prestação de serviço são, mesmo nesse caso, afastados por vontade do trabalhador, pois a condição é um elemento accidental do contrato (a força resolutiva do evento futuro é produzida pela vontade dos contraentes) e, por outro lado, a incerteza é, para este efeito irrelevante, visto que só se discutem os casos em que a incerteza desapareceu, porque o evento se produziu.

O trabalhador não pode dispor dos efeitos resultantes da prestação do serviço e, portanto, não deve ter, em qualquer altura, possibilidade de criar voluntariamente os meios para que esses efeitos desapareçam.

56. Numerosas convenções atribuem aos trabalhadores direito a serem readmitidos, quando o despedimento tinha sido determinado por certas causas.

Estas causas podem reconduzir-se a dois grupos: causas de natureza económica (falta de trabalho, supressão de um ramo de negócio, redução do movimento económico, etc.) ou doença do trabalhador.

Pode considerar-se típica, no primeiro grupo, a seguinte cláusula: «Se o motivo alegado para o despedimento do assalariado for somente a escassez de trabalho, a entidade patronal não poderá substituí-lo, tendo aquele preferência absoluta, com o mesmo salário que auferia e nas mesmas condições, em qualquer admissão que se verifique até seis meses depois do despedimento. Para cumprimento do disposto nesta cláusula, deverá a entidade patronal dirigir-se ao sindicato, que informará prontamente se o assalariado quer ou não reocupar o seu lugar, ficando o patrão desobrigado por completo, se o interessado não se apresentar ao serviço dentro de oito dias, contados a partir da data em que for efectuada a consulta ao sindicato. Até ao termo do prazo indicado no parágrafo anterior, devem ser consideradas condicionais as admissões em número igual ao dos assalariados abrangidos pela presente cláusula».

Quanto às hipóteses de doença, as cláusulas respectivas estão normalmente redigidas da seguinte forma: «Aos profissionais privados de trabalho por doença devidamente comprovada durante o período de noventa dias, é assegurada a sua readmissão com as

indemnização ao ordenado que seria devido durante o prazo de diferimento da rescisão. Este princípio, que também muitas legislações estrangeiras consagram, destina-se a evitar a dificuldade de prova dos prejuízos efectivamente sofridos e, tomando uma linha média, supõe que normalmente o prejuízo corresponde ao tempo necessário para encontrar novo emprego ou novo empregado. Como a lei marcou a antecipação da denúncia partindo do mesmo critério, é lógico supor que os prejuízos não excedem o tempo de antecipação.

Estas indemnizações funcionam para a lei como máximos, pois o § 4 permite a sua redução, mas não a sua ampliação. Se a lei pretendia conceder ao juiz a faculdade de adaptar a indemnização aos danos realmente sofridos, o impedimento de atribuir indemnizações superiores aos limites legais não tem razão de ser e, se não tinha tal pretensão, melhor seria fixar rigidamente o montante da indemnização, sem permitir que ela fosse reduzida. O legislador deve ter-se deixado dominar, por um lado, pela fraqueza económica do trabalhador, que não lhe permite pagar grandes indemnizações, por outro pelo desejo de não sobrecarregar demasiadamente as empresas. Mas, como acentuam a Câmara Corporativa e Deveali, a indemnização a pagar pelo empregado constitui uma penalidade, sem proporção directa com o dano efectivo, tendo mais carácter punitivo que resarcitório.

Para os assalariados, estes preceitos são aplicáveis por força do art.º 14.º, embora as indemnizações sejam menores, por ser reduzido a semanas o prazo de aviso prévio.

Estas indemnizações gerais podem suscitar algumas questões de pormenor.

Pode discutir-se qual é o prazo de aviso prévio que deve servir de base para o cálculo das indemnizações — o legal ou o convencional, que no caso exista. Inclino-me para o segundo porque as alterações convencionais dos pré-avisos se destinam a adaptá-los às condições do mercado de trabalho em cada profissão, e constituem portanto a única medida aproximada do prejuízo sofrido. Aliás, a redacção do § 2.º sustenta a mesma conclusão, ao dizer «prazo de aviso prévio que no caso couber».

A nossa lei não permite dúvidas quanto ao ordenado pelo

qual se determina a indemnização: é o que se receberia se o prazo de pré-aviso tivesse sido respeitado. Normalmente, este ordenado corresponde ao percebido à data da denúncia, mas pode discutir-se se devem ser tidas em conta as alterações de salários que deveriam produzir-se no prazo de aviso prévio, o que pode acontecer por muitos motivos, designadamente porque no prazo de aviso prévio entra em vigor um despacho de salários. Também aqui o critério fundamental deve consistir em reparar, tanto quanto possível, os danos sofridos pela falta de aviso prévio e portanto, devem ser tomadas em conta as alterações dos ordenados. Nem se diga que essas alterações respeitam simplesmente aos contratos em vigor e, portanto, que se aplicariam se *houvesse* pré-aviso, mas não quando o pré-aviso falta, pois estamos exactamente a discutir se o § 2 do art.º 10.º tem o alcance de equiparar, para este efeito, os contratos dissolvidos aos contratos em vigor. A imprevisibilidade da alteração no momento da denúncia também não afasta a solução que proponho, pois não impede que, depois de alterado o salário sejam feitas as correcções necessárias.

Quanto à natureza destas indemnizações, convém apenas acentuar que se trata de verdadeiras indemnizações, correspondentes a factos ilícitos — denúncias com efeitos imediatos sem justa causa. Esta qualificação pode ter importantes consequências, não só pela remissão para o direito comum em tudo quanto toque ao regime geral delas, como para notar que não lhe podem ser aplicados princípios que no direito do trabalho regem os salários. Assim, entendo que estas indemnizações são plenamente penhoráveis, pois não estão abrangidas pelo n.º 14 do art.º 822.º do código de processo civil, nem têm natureza semelhante às pensões a que se refere o n.º 15 do mesmo artigo.

As indemnizações podem ser reduzidas, nos termos do § 4, quando se prove que excedem o prejuízo efectivamente sofrido por um ou por outro dos contraentes. Embora seja impossível indicar todos os casos em que o preceito pode funcionar, há certas hipóteses típicas que convém focar.

Assim, a indemnização por despedimento pode ser reduzida quando se prove que o trabalhador encontrou imediatamente trabalho e que portanto não esteve desempregado durante todo o tempo previsto para o pré-aviso. Se o novo emprego se efectuou

em condições de remuneração inferiores às do lugar perdido, a indemnização deve corresponder à diferença de vencimentos.

Mais difícil é saber se deve ser deduzida das indemnizações por despedimento a quantia recebida por virtude de seguros contra o desemprego de que o trabalhador beneficie. Em meu entender, a indemnização destina-se a cobrir os prejuizos resultantes da falta de um emprego e esses existem apesar das indemnizações pagas pelo seguro. Acresce que o benefício do seguro iria assim reverter a favor da entidade patronal que teria que pagar indemnização menor.

Da mesma forma, não deve interessar para este efeito, a situação económica do outro contraente, pois se, por hipótese, o trabalhador possuir bens que lhe assegurem a manutenção até encontrar novo emprego, nem por isso a falta de aplicação da sua actividade deixou de importar um prejuizo, que deve ser reparado.

O cálculo do salário, para efeitos de indemnização, é feito nos termos gerais, contidos no art.º 6.º da lei 1.952. A tal respeito, julgou o S. T. A. por acórdão de 4 de Novembro de 1941 (D. G. de 10 de Janeiro de 1942), que no caso de despedimento sem aviso prévio e sem justa causa deve atender-se, para efeito de indemnização, não só ao salário fixo, mas também a uma gratificação que todos os anos pelo Natal a entidade patronal dava ao empregado, pois esta reveste os caracteres de regularidade e permanência que a lei exige para que possa constituir ordenado ou salário.

58. O cálculo do montante da indemnização feito nos termos dos parágrafos do art.º 10.º da lei 1.952 aplica-se apenas aos contratos por tempo indeterminado. Quanto aos contratos por tempo determinado, a lei não fornece expressamente o critério de cálculo. A Câmara Corporativa, num trecho já acima transcrito, entende que o trabalhador que denuncie o contrato celebrado por tempo determinado (termo estabilizador) perderá o ordenado vencido e não pago e a entidade patronal, nas mesmas circunstâncias, deverá pagar o ordenado por inteiro, isto é, até ao termo estabelecido.

A Câmara deve ter-se inspirado no § único do art.º 1.394 do Código Civil, embora quanto à denúncia do trabalhador não tenha

reproduzido fielmente o preceituado naquele parágrafo, pois este diz que o trabalhador perderá o *salário vencido* e a Câmara escreve ordenado *vencido e não pago*. A diferença é relevante, pois salário vencido pode ser todo o percebido desde o início do trabalho, e a interpretação da Câmara conduz à inexistência de indemnização quando os salários tenham sido pagos em dia, ou quando a denúncia tenha tido lugar logo a seguir ao recebimento periódico do salário.

Afigura-se-me que, devendo considerar-se revogada toda a secção «Do serviço salariado», o critério estabelecido naquele parágrafo não tem hoje viabilidade, nem mesmo doutrinal. Na maior parte dos casos, a indemnização devida pelo despedimento será o salário correspondente ao tempo que faltar para o termo do contrato, mas, como aliás a Câmara nota a propósito de demissões de trabalhadores contratados por tempo indeterminado, este mesmo critério só pode aplicar-se às demissões por força da lei e não por força da lógica, pois o dano sofrido pelo empresário não encontra qualquer medida no salário do trabalhador.

Na falta de critério especialmente estabelecido para a indemnização nesta hipótese, devem aplicar-se os princípios gerais, fazendo-a corresponder ao prejuízo sofrido.

59. Ao lado destas indemnizações gerais, estão estabelecidas indemnizações para casos especiais:

— Para o despedimento em caso de transferência da exploração ou trespasse do estabelecimento, determina o § único do art.º 20.º da lei 1.952: «Se o aviso não for feito com a antecedência legal, a indemnização será a fixada no § 2.º do mesmo artigo 10.º». Por antecedência legal deve entender-se a estabelecida especialmente no corpo do artigo e não a que resulta simplesmente do art.º 10.º. A remissão é feita para o § 2.º do art.º 10, parecendo-me que não tem aplicação aqui o § 4.º do mesmo artigo, visto que, se essa não fosse a intenção, o § único do art.º 20.º seria totalmente escusado.

— As indemnizações estabelecidas nos casos especiais dos arts. 21 da lei 1.952 e 35 do dec.-lei n.º 24.402, estão hoje substituídas pela indemnização fixada no art.º 4.º do dec.-lei n.º 31.280: sessenta dias do ordenado ou salário à data do despedimento e

cincoenta por cento daqueles ordenados ou salários nos cento e vinte dias seguintes, se outra maior não for devida nos termos da lei 1.952 ou do contrato ou acordo colectivo. Os §§ 2 e 3 do mesmo artigo contêm importantes regras quanto à forma de pagamento e direito à indemnização: «A referida indemnização será paga mensal ou semanalmente, da mesma forma que o seriam os correspondentes ordenados ou salários e poderá ser reduzida no caso previsto no § 4.º do art.º 10.º da lei n.º 1.952, de 10 de Março de 1937»; «Cessa o direito à indemnização: a) Logo que o individuo com direito à indemnização obtenha trabalho cuja remuneração não seja inferior à que auferia pela prestação daquele que foi despedido; b) quando a entidade patronal ou o responsável pela indemnização faça prova de que o seu antigo empregado ou assalariado permanece sem colocação apenas por causa que ao mesmo deva ser imputada».

— Para a falta de aviso prévio, devido nos termos dos arts. 122.º e 123.º do dec. 13.564, já transcrito, cabem indemnizações respectivamente de 10 dias de ordenado e do dobro do ordenado (mensal), que houver sido estipulado.

Quando a indemnização corresponda a prejuizos especiais ou a factos cuja ilicitude não resulte simplesmente da falta de observância das condições legais de denúncia, não podem ser aplicados os princípios acima expostos, caindo-se no regime de direito comum. É o que acontece por exemplo quanto a denúncias que devam ser consideradas abusivas, ou àquelas que sejam injuriosas, pela forma ou conteúdo.

Pelo que respeita aos despedimentos injuriosos, que tanto podem verificar-se quando haja justa causa ou aviso prévio como quando não haja, deve corresponder-lhes indemnização especial, visto que lesam também interesses particulares. A lei concede aos contraentes a faculdade de denunciar o contrato, mas não a de usar para isso meios que prejudiquem especialmente a parte contrária, como tal devendo ser consideradas as denúncias que prejudiquem o prestígio ou o crédito da outra parte. Seria inadmissível, por exemplo, que o trabalhador anunciasse num jornal que se demitia porque a empresa não podia pagar os salários, como

seria ilícito ao patrão despedir o empregado usando termos difamatórios ou mandando-o pôr na rua por um outro empregado. Em todas essas hipóteses, além do prejuízo que pode ser reparado pela indemnização que substitui o aviso (se este não foi dado) caberá, portanto, outra destinada a reparar os danos morais.

60. A prescrição das indemnizações devidas por despedimento ilícito está regulada no art.º 24.º da lei 1.952, nos seguintes termos: «Os prazos de prescrição de ordenados e salários são aplicáveis à remuneração por serviços extraordinários e à indemnização devida por falta de cumprimento desta lei».

O art.º 25.º esclarece que «a prescrição dos ordenados e salários e a das remunerações e indemnizações a que se refere o artigo anterior, devidos a empregados ou assalariados despedidos, corre desde o dia seguinte ao da rescisão do contrato de trabalho».

A remissão que o art.º 24.º determina obriga-nos a considerar vários problemas que têm surgido quanto à prescrição de ordenados e salários. A história dessas questões encontra-se feita pelo Dr. Eridano de Abreu, no seu comentário ao Despacho do Juiz da 1.ª vara do Tribunal do Trabalho de Lisboa, de 29 de Março de 1947 (Jornal do Foro, n.º 83, pág. 139 e seg.), para a qual remeto quem a quizer conhecer mais pormenorizadamente que o necessário para o caso particular agora considerado.

O Código Civil ocupa-se em vários preceitos de prescrições de obrigações provenientes de contratos de trabalho: — Os vencimentos dos trabalhadores, e de quaisquer oficiais mecânicos que trabalham de jornal (prescrição de 6 meses — art. 538.º n.º 2); — as soldadas dos criados que servem por mês (prescrevem por 6 meses — art.º 538.º n.º 3); — as soldadas dos criados que servem por ano (prescrição de 1 ano — art.º 539.º, n.º 5); — os ordenados ou outras retribuições anuais, pela prestação de quaisquer serviços (prescrição de 3 anos — art.º 541.º, n.º 2).

Desde cedo a doutrina e os tribunais notaram que não estavam expressamente contemplados os vencimentos dos empregados que recebem por mês (dizia-se então — dos caixeiros de comércio), tendo surgido tentativas várias de enquadramento: a) nos prazos gerais de prescrição negativa, do art.º 535.º; b) no n.º 2 do art. 538.º; c) no n.º 3 do art.º 538.º; d) do n.º 2 do art. 541.

Contra a primeira destas soluções dizia-se que o legislador mostrava pelos arts. 538.º e seguintes que queria estabelecer prazos muito curtos para as prescrições de vencimentos e que se os ordenados anuais prescreviam por três anos, não se compreendia que os mensais prescrevessem por vinte.

Contra a última, que tinha sido aventada por Dias Ferreira, notava o Prof. José Alberto dos Reis (Revista de Legislação e Jurisprudência, ano 68, pág. 60) que o adjectivo *anuais* tanto rege outras *retribuições* como *ordenados*, o que parece ser razoável quando se atente no sistema usado pelo Código, que distribui as hipóteses, conforme os intervalos do pagamento.

As duas soluções intermédias reuniam o maior número de sufrágios.

Na discussão da proposta de lei, que se transformou na lei 1.952 foi proposto que se determinasse expressamente o prazo de prescrição dos ordenados mensais, o que se fez no art.º 23.º: «Prescrevem no prazo de seis meses os ordenados dos empregados que vencem por mês».

Resolvida esta dúvida, outra nasceu em seu lugar: é aplicável ao prazo estabelecido no art.º 23.º da lei 1.952 o disposto no art.º 544 do Código Civil, segundo o qual «Contra as prescrições mencionadas nos art.º 538.º e seguintes não pode ser oposta a má fé tendo decorrido os prazos marcados nesses artigos e mais um terço dos mesmos prazos?» Esta é a questão actual, que tem recebido soluções divergentes na jurisprudência.

A defesa da resposta afirmativa, tal como aparece no referido despacho e no respectivo comentário baseia-se no carácter meramente interpretativo do art.º 23.º da lei 1.952. O despacho chega a afirmar que o art.º 23.º deve considerar-se parte integrante da secção III, do capítulo II, do tit. IV, do Livro I da II parte do Código Civil; o comentário não afirma expressamente esta integração, mas parece supô-la, pois outro fim não pode ter a demonstração do carácter interpretativo em que se demora.

Mas, terá o art.º 23.º carácter interpretativo e será preciso provar este carácter para conseguir aplicar o art.º 544.º do Código Civil ao prazo referido naquele artigo?

Um preceito interpretativo supõe... um problema de interpretação e este, por sua vez exige... um preceito a interpretar.

Interpretativa é a lei que determina o sentido de outra, como tradicionalmente se reconhece entre nós a propósito de interpretação autêntica. Coelho da Rocha ensinava: «Interpretação é a exposição do verdadeiro sentido de uma lei, que é escura ou ambígua. Considerada: 1.º em quanto ao autor, a interpretação ou é autêntica ou doutrinal. A primeira é a feita pelo próprio legislador...» Guilherme Moreira define a interpretação autêntica como: «a explicação duma norma por uma disposição de carácter geral» e Cabral de Moncada diz que ela é: «a interpretação feita pelo próprio órgão legislativo de que emanou a lei interpretada». A própria Revista de Legislação e Jurisprudência, ano 64, pág. 3, donde o Dr. Eridano de Abreu respiga o conceito de lei interpretativa, dá-o a propósito do entendimento de um artigo do Código Civil (art.º 1.766.º).

Contudo, procurando no despacho e no comentário qual o preceito que o art.º 23.º da lei 1.952 veio interpretar, nenhuma referência lhe é feita e conseqüentemente pode duvidar-se desde logo que na verdade se trate de interpretação.

Acresce que o critério de determinação das leis interpretativas proposto por aquela Revista nem é único nem me parece o melhor. Acolhendo os ensinamentos do Prof. Paulo Cunha, sempre tenho entendido que essencial é averiguar se a disposição «interpretada» era susceptível de ter o sentido com que aparece na nova redacção, pois se o texto anterior não podia, por forma alguma, conter a previsão ou estatuição do novo texto, este é inovador.

Este critério é tanto mais necessário quanto é certo que pelo critério corrente estamos arriscados — como o exemplo do Dr. Eridano de Abreu documenta — a considerar interpretativas leis que vêm resolver problemas de integração de lacunas levantados na doutrina ou nos tribunais. Ora, para mim, é indispensável recusar a leis que se proponham esta finalidade o carácter interpretativo, exactamente porque o problema levantado não é de interpretação.

Aplicando estas considerações ao caso dos ordenados mensais, é evidente que estamos perante uma lacuna da lei e que os textos do Código não comportavam interpretação que levasse a abrangê-los. Designadamente, o n.º 3.º do art.º 538.º, que o Supremo Tribunal Administrativo tinha preferido, com a concordância do

Prof. José Alberto dos Reis, não pode sem violência ser estendido além do serviço doméstico.

O art.º 23.º da lei 1.952 não deve, pois, considerar-se interpretativo, mas apesar disso pode chegar-se à aplicação do art.º 544.º. Relembro que a necessidade de provar aquele carácter interpretativo tinha resultado do desejo de tornar este prazo abrangido pelo art.º 544.º, que expressamente se refere às «prescrições mencionadas nos artigos 538 e seguintes». A questão é, contudo, orientada para uma via menos áspera perguntando se o preceito do art.º 544.º pode ser aplicado por analogia, ou, por outras palavras, se, salva indicação legal, expressa ou tácita, em contrário, os prazos de prescrição negativa devem considerar-se aumentados de um terço quando haja má fé.

Afigura-se-me que a resposta deve ser afirmativa, pois, quer pelos prazos gerais, quer pelo art.º 544.º, se verifica constituir o aumento dos prazos nessas condições um princípio geral do nosso Código.

61. Um dos pontos em que o nosso direito mais se afasta das legislações estrangeiras é a cominação de indemnizações devidas por denúncias ilícitas.

Com efeito, enquanto o nosso legislador criou, como vimos, uma indemnização única, que varia consoante o tempo de serviço, mas só é devida na falta de pré-aviso, as leis estrangeiras apresentam três tipos de indemnizações, atribuíveis em circunstâncias muito diversas.

Uma delas — a que chamarei indemnização por falta de pré-aviso — surge sempre que um dos contraentes não respeita os prazos legais de diferimento dos efeitos da denúncia. Em alguns países, é mandada calcular nos termos gerais de direito — ESPANHA, FINLÂNDIA, FRANÇA, MÉXICO, TCHECO-ESLOVÁQUIA — mas normalmente corresponde aos salários que seriam devidos durante o pré-aviso — BÉLGICA, BRASIL, DINAMARCA, EGÍPTO, GUIANA, ITÁLIA, LIBANO, LUXEMBURGO, PANAMÁ, TCHECO-ESLOVÁQUIA. Aparecem também arbitrariamente fixadas na BOLÍVIA e no PERU.

As restantes indemnizações estabelecidas pelas várias leis di-

facilmente podem ser reduzidas a dois grupos, mas apesar disso, tentá-lo-ei para claridade de exposição.

Chamo «indenização de antiguidade» à que é devida ao trabalhador em proporção do tempo de serviço prestado e não é condicionada pela falta grave da parte contrária, embora, conforme as leis, deixe de ser devida em caso de demissão ou de falta grave do trabalhador. Parece-me possível reconduzir a este grupo as indenizações que, isoladamente ou acompanhando as devidas por falta de aviso prévio, são criadas pelas leis da ÁUSTRIA, BRASIL, CHILE, EGÍPTO, ITÁLIA, LUXEMBURGO, SÍRIA.

O outro grupo de indenizações abrange várias que tanto podem ser devidas pelo patrão como pelo trabalhador — embora normalmente o sejam pelos primeiros — e que correspondem à prática de uma falta grave pela parte contrária. Quando é devida ao trabalhador, pode chamar-se «indenização de boa saída», para aproveitar a fórmula expressiva de uma dessas leis. Aparecem elas nas leis de ESPANHA, FINLÂNDIA, GUATEMALA, MÉXICO, PERU, RÚSSIA, VENEZUELA.

Pelo que respeita aos contratos celebrados por tempo determinado, o maior número de legislações pronuncia-se no sentido de a indenização devida ao patrão corresponder ao salário que seria pago até ao termo do contrato: ÁUSTRIA, BÉLGICA, BRASIL, NICARÁGUA, SÍRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA. A indenização devida por ilegal demissão é antes remetida para os princípios gerais de direito: ÁUSTRIA, BRASIL, SÍRIA.

62. As convenções colectivas não trazem grandes inovações em matéria de indenizações produzidas pela ilicitude da denúncia.

Muitas delas limitam-se a estabelecer indenizações correspondentes ao salário que deveria ter sido pago durante o prazo de pré-aviso, quer se trate de demissão ou despedimento ou, em algumas convenções apenas para as demissões, usando critério diferente para os despedimentos: 15, 171, 252, 27, 250, 260, 161, 125, 155, 170, 126, 47, 50, 51, 175, 127, 159, 25.

Na maior parte dos casos, a indenização é especialmente fixada, embora a diferença não seja substancial, relativamente às hipóteses em que corresponde ao aviso prévio. Com efeito, trata-se simplesmente do aumento das indenizações, tomando, contudo,

como base da fixação delas o tempo de serviço, que, como sabemos, é também o elemento atendido para a fixação do aviso prévio: 28, 214, 172, 29, 275, 109, 217, 30, 180, 276, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 13, 130, 191, 277, 91, 39, 41, 14, 42, 222, 43, 44, 45, 46, 273, 223, 48, 49, 9, 10, 92, 22, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 136, 67, 137, 138, 19, 68, 189, 69, 274, 70, 256, 71, 72, 11, 90, 73, 93, 229, 128, 141, 20, 80, 146, 147, 148, 247, 142.

As convenções dos empregados bancários contêm uma cláusula, redigida do seguinte modo: «O despedimento nos casos previstos nas alíneas a), d) e e) do parágrafo anterior obriga o estabelecimento bancário ao pagamento do ordenado do respectivo mês e às seguintes indemnizações:...» As alíneas a) e e) do parágrafo anterior são, respectivamente, as seguintes justas causas de despedimento: a dissolução ou liquidação voluntária do estabelecimento bancário; a redução considerável de negócios e de lucros e o encerramento da dependência ou a extinção do serviço a que o empregado pertencer.

A meu ver, esta indemnização sugere várias dificuldades. Com efeito, a lei 1.952 determina imperativamente, nos termos já estudados, a licitude dos despedimentos em que haja justa causa, de modo que só restam ao interprete duas possibilidades perante aquelas cláusulas: ou elas contêm factos que o conceito de justa causa abrange, — e nessa hipótese, não pode ser devida qualquer indemnização: ou apesar de serem qualificadas como justas causas de despedimento, na realidade não podem ser assim consideradas e o despedimento feito com base nelas é ilícito, sendo devida pelo menos a indemnização legal.

Dos factos indicados nas referidas alíneas, afigura-se-me que o primeiro deve considerar-se lícito por corresponder substancialmente ao disposto no art.º 19.º da lei 1.952, embora formalmente o contrarie, e que o restante não deve ser justa causa de despedimento.

Também por vezes — 216, 47, 50, 51 — a indemnização é subordinada à condição negativa da readmissão: «Em caso de despedimento sem motivo justificado a entidade patronal será obrigada a readmitir o empregado ou assalariado despedido ou a pagar a indemnização correspondente, nos termos da lei 1.952, de 10 de

Março de 1937». Embora em política legislativa não me repugne esta solução, condeno-a no direito constituído, sobretudo nos termos em que se encontra formulada naqueles contratos. Por um lado, entendi que a denúncia só é revogável antes de ter sido notificada à parte contrária e desde logo afirmei que a readmissão é um contrato autónomo e não o desaparecimento voluntário do acto extintivo unilateral; por outro lado, desde que existiu uma denúncia eficaz e ilícita, é devida a indemnização, mesmo que posteriormente seja celebrado novo contrato entre os interessados. Note-se ainda que essas cláusulas são perigosas, porque não dizem quando deve ter lugar a readmissão para evitar o pagamento da indemnização, nem atribuem ao trabalhador despedido direitos relativamente ao tempo que medeou entre o despedimento e a readmissão.

Subsecção II

Das penas

63. As penas aplicáveis por virtude da infracção dos preceitos legais referentes à denúncia.

63. O art.º 27.º da lei n.º 1.952 determina que «as infracções às disposições desta lei serão punidas com multas, aplicadas segundo o prudente arbítrio do julgador, mas sem nunca exceder os limites estabelecidos nos art.ºs 28.º e 32.º do decreto-lei n.º 24.402, de 24 de Agosto de 1934».

Estes artigos 28.º e 32.º, com as redacções dadas pelo decreto-lei n.º 26.917 cominam multas variáveis consoante o número de trabalhadores ocupados na empresa (100\$00 a 200\$00, se as pessoas normalmente ao serviço forem 5 ou menos de 5, 250\$00 a 500\$00, se forem de 6 a 10, 600\$00 a 1.000\$00, se forem de 11 a 20, 1.200\$00 a 2.000\$00, se forem de 21 a 50, 2.500\$00 a 5.000\$00 se forem mais de 50), sendo a reincidência punida nos termos do § 1.º do art.º 553.º do Código de Proc. Penal, se houver pagamento voluntário, e não podendo ser inferior ao máximo aplicável, no caso de condenação.

Os preceitos do dec.-lei n.º 31.280 contêm sanções especiais,

que podem ser penas de prisão aplicadas aos gerentes, directores ou administradores responsáveis pelo acto da entidade patronal (prisão correccional até um ano) ou de multa, quer applicável a aqueles representantes da empresa (500\$00 a 1.000\$00), quer applicável à própria empresa (não inferior a 1.000\$00 nem superior a 20.000\$00).

A lei 1.952 não indica o destino das multas applicadas de harmonia com o seu art.º 27.º — a remissão para o dec.-lei n.º 24.402 não abrange o art.º 37.º, que regula, neste diploma, aquele assunto — devendo, portanto, entender-se que revertem para o Estado, conforme o principio consignado no art.º 46.º da Tabela de Custas.

Subsecção III

Outros efeitos

64. Proibição de trabalho e de inscrição em agências de colocação.

64. As circunstâncias de certos despedimentos e demissões repercutem-se, por força de algumas convenções colectivas, na colocação futura dos trabalhadores.

Assim, é por vezes cominada uma proibição de trabalhar, absoluta ou relativamente para todas as entidades signatárias — 259, 6, etc. — ou exclui-se o trabalhador da inscrição nos serviços de colocação do Sindicato, pelo tempo que lhe competia dar como aviso ao patrão — 12, 172.

SECÇÃO III

Dos efeitos secundários comuns aos factos extintivos
lícitos e ilícitos

Subsecção I

Passagem de certificado de serviço

65. Esboço do certificado de serviço.

66. O certificado de serviço nas leis estrangeiras.

67. O certificado de serviço nas convenções colectivas.

65. A lei 1.952 não regula os certificados de serviço que, segundo muitas leis estrangeiras e muitos contratos colectivos portugueses, devem ser entregues pela entidade patronal quando o contrato de trabalho se revoga, rescinde ou resolve.

Para o contrato especial de arrolamento, determina o art.º 519.º do Código Comercial que «terminado o contrato ou havido por terminado, com a despedida do tripulante, o capitão entregará a este o seu título de desobrigação, indicando nele o nome e a qualidade do navio e o tempo de embarque, ficando registado este título no diário de navegação». O título deve ser também entregue quando o tripulante é despedido, nos termos do art.º 538.º.

Os certificados surgem, porém, na prática, com muita frequência e destinam-se a facilitar ao trabalhador a busca de nova colocação, documentando as relações de trabalho anteriores.

Esta finalidade geral permite organizar o regime do certificado, quando ele não seja substituído pela carteira profissional. Com efeito, *de iure condendo*, pretendendo-se estabelecer um documento comprovativo das relações de trabalho, em vez de um certificado de serviço passado por cada patrão, preferível será regulamentar convenientemente nesse sentido a carteira profissional, que terá a vantagem de fornecer indicações não só quanto a uma relação de trabalho, mas a toda a vida profissional do seu portador.

O certificado poderá manter-se independentemente da carteira profissional para menções mais pormenorizadas que naquela não caibam, perdendo, contudo, como é natural, a obrigatoriedade.

Funcionando autónomamente (o que adiante dissermos será aplicável *mutatis mutandis* a este aspecto da carteira profissional, quando se lhe atribuem funções substitutivas do certificado), o certificado deve ser passado obrigatoriamente pela entidade patronal quando o contrato cesse por causa diversa da morte do trabalhador. Como se trata de facilitar a celebração de contratos futuros, deve ser indiferente que a extinção se produza por revogação, rescisão ou resolução.

O certificado deve fornecer obrigatoriamente à nova entidade patronal possibilidade de saber quem foi o anterior patrão e qual a natureza e duração do trabalho prestado. Já outras menções, designadamente as relativas às causas e circunstâncias de extinção do contrato, à qualidade do serviço prestado ou às qualidades pes-

soais do trabalhador devem ser meramente facultativas, só devendo figurar nele a pedido do trabalhador. Com efeito, a menção obrigatória destes factos causaria grande dificuldade prática, dada a divergência que muito frequentemente se verifica quanto às versões que os dois contraentes apresentam deles e, além disso, causaria, sem necessidade, embaraços à nova colocação. Os interesses dos novos patrões não ficam desprotegidos, pois podem dirigir-se à entidade patronal anterior — e que o certificado indica — para obter dela as informações que desejem.

Convirá também numa regulamentação futura esclarecer que a obrigação de passar o certificado está dependente dele ser pedido pelo trabalhador interessado. Injusto seria punir a entidade patronal se o trabalhador não tivesse pedido o certificado. Ressalva-se a hipótese de se entender preferível que a entidade patronal envie o certificado directamente ao Sindicato ou a agências de colocação.

No caso de o patrão se recusar a passar certificado de serviço, são aplicáveis as penalidades gerais estabelecidas para as infracções dos contratos colectivos. Além destas deve, porém, o trabalhador ser indemnizado dos prejuizos que sofra por virtude dessa recusa, quando esta seja ilegal. Como não está estabelecida qualquer forma especial de cálculo desta indemnização, deve ser feito nos termos gerais, cabendo ao trabalhador provar o dano e o nexó deste com o facto ilícito.

66. A obrigação de passagem de certificado de serviço está muito espalhada na legislação estrangeira, que a regula em termos muito semelhantes: ÁUSTRIA, art.º 39.º; BÉLGICA, art.º 18.º; CHILE, art.º 15.º; CHINA, art.º 38.º; EGIPTO, art.º 17.º; ESPANHA, art.º 75.º; FRANÇA, art.º 24.º; GUATEMALA, art.º 87.º; GUIANA, art.º 1.614.º; ITÁLIA, art.º 2.124.º; JAPÃO, art.º 22.º; LUXEMBURGO, art.º 23.º; PANAMÁ, art.º 53.º; SÍRIA, art.º 91.º; TCHECO-ESLOVÁQUIA, art.º 44.º.

Quanto à obrigatoriedade da entrega do certificado, enquanto algumas leis a tornam dependente de requerimento do trabalhador — ÁUSTRIA, BÉLGICA, CHILE, CHINA, EGIPTO, ESPANHA, FRANÇA, GUIANA, JAPÃO, MÉXICO, PANAMÁ, — outras não exigem este requerimento — GUATEMALA, ITÁLIA, LUXEMBURGO, SÍRIA.

Normalmente, a obrigatoriedade do certificado tem lugar depois de findo, por qualquer motivo, o contrato de trabalho — ÁUSTRIA, BÉLGICA, CHILE, FRANÇA, GUATEMALA, GUIANA, ITÁLIA, JAPÃO, LUXEMBURGO, TCHECO-ESLOVÁQUIA, — mas também podem ser passados certificados durante as relações de trabalho, ficando os encargos disso por conta do trabalhador — ÁUSTRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA — e a lei da ESPANHA não distingue a altura em que o certificado pode ser pedido. A lei do LUXEMBURGO manda entregar o certificado três meses antes do termo se o contrato é celebrado por prazo determinado.

As menções podem agrupar-se em três categorias: obrigatórias, facultativas, proibidas.

As menções obrigatórias são: 1) Duração do contrato (ou data de início e de extinção das relações): ÁUSTRIA, BÉLGICA, CHILE, EGIPTO, ESPANHA, FRANÇA, GUATEMALA, GUIANA, ITÁLIA, JAPÃO, LUXEMBURGO, PANAMÁ, SÍRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA; 2) Natureza do serviço prestado: ÁUSTRIA, BÉLGICA, CHILE, EGIPTO, ESPANHA, FRANÇA, GUATEMALA, GUIANA, ITÁLIA, JAPÃO, LUXEMBURGO, MÉXICO, PANAMÁ, SÍRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA; 3) Salário percebido: GUATEMALA, JAPÃO, 4) Causa da extinção: PANAMÁ.

As menções facultativas são: 1) Apreciação da competência do trabalhador e do serviço prestado: GUATEMALA, GUIANA, SÍRIA; 2) Salário percebido: EGIPTO, SÍRIA, 3) Causa da extinção: GUATEMALA, GUIANA.

As menções proibidas são: 1) As que tornem mais difícil para o trabalhador o encontro de nova colocação: ÁUSTRIA, TCHECO-ESLOVÁQUIA; 2) As que o trabalhador não quiser que sejam inscritas: JAPÃO.

67. O silêncio legal sobre os certificados de serviço é compensado pelas frequentíssimas cláusulas de convenções colectivas que a eles se referem, quer directamente a propósito da denúncia do contrato, quer ao enumerar os deveres das entidades patronais.

Em todas essas convenções, o certificado de serviço é passado obrigatoriamente pela entidade patronal e entregue ao trabalhador, ou também em alguns casos comunicado ao Sindicato — 175, 251, 142, 79.

Nem sempre se vê com clareza se a passagem do certificado é obrigatória apenas quando o contrato cessa, ou mesmo durante a vigência deste. A amplitude da redacção de grande parte das cláusulas leva a supor que é verdadeira a segunda hipótese.

As indicações que os certificados devem obrigatoriamente conter são a categoria profissional do trabalhador, o tempo de serviço prestado (data da admissão e data da extinção do contrato), o vencimento percebido, as qualidades e competência do trabalhador e as razões da extinção do contrato. Enquanto as primeiras indicações surgem em quase todas as convenções que se ocupam do certificado e que, por isso não vale a pena enumerar, a última aparece apenas nas seguintes: 217, 218, 220, 46, 49, 224, 225, 175, 212, 229, 178, 183, 31, 221.

As qualidades e competência muitas vezes aparecem apenas como indicação facultativa, subordinada a requerimento do trabalhador: 261, 15, 262, 171, 249, 250, 173, 175, 182, 168, 212, 176, 251.

Subsecção II

Cessação do direito a alojamento

68. Natureza jurídica dos contratos por virtude dos quais o trabalhador adquire direito a alojamento.
69. Cessação do direito a alojamento.

68. Existem consequências especiais da extinção das relações de trabalho quando o trabalhador tenha adquirido direito a habitar em casa pertencente ao patrão, ou arrendada por este.

O Dr. Pinto Loureiro, estudando a natureza jurídica dos contratos criadores deste direito à habitação, entendeu que não pode atribuir-se natureza única a todos os contratos em que apareçam simultaneamente a obrigação de prestar serviços e o direito de habitar em casa de que o senhorio é proprietário ou arrendatário. Segundo ele, deve investigar-se qual a intenção principal dos contraentes, a prestação de serviços ou a habitação, só havendo arrendamento no segundo caso.

Pode, na verdade, acontecer que, embora cumulados materialmente os contratos de prestação de serviços e de arrendamento, devam, contudo, considerar-se juridicamente autónomos, embora

esta autonomia possa ser reduzida pelo possível condicionamento do contrato de arrendamento à manutenção do contrato de trabalho (sem investigar qual a legalidade deste condicionamento, pelo que respeita ao regime especial do contrato de arrendamento). As dificuldades maiores existem, contudo, quando aquela destrição não é possível e, por virtude do que parece ser um só contrato, nascem a obrigação de prestar serviços e a obrigação de permitir que o trabalhador habite em casa de que o patrão é proprietário ou arrendatário.

Vistas as coisas pelo prisma do contrato de trabalho, a circunstância de a habitação funcionar como contrapartida do trabalho prestado não constitui impedimento à existência daquele contrato, pois que a habitação é incluída no ordenado ou salário por força do art.º 6.º da lei n.º 1.952. Mas, do ponto de vista do contrato de arrendamento, a solução só pode resultar dos elementos constitutivos deste contrato que no caso se encontrem. A dúvida quanto a estes elementos respeita apenas à natureza da contraprestação do habitante-trabalhador, e consiste em saber se a renda pode ser constituída por uma prestação de serviços.

A questão assim posta não é resolvida pela lei, que se acomoda a qualquer solução teórica.

Com efeito, por virtude do disposto nos arts. 1.º e 2.º do decreto 9.469, o valor das rendas dos prédios urbanos deve ser sempre fixado em dinheiro, sob pena dos respectivos contratos de arrendamento não produzirem quaisquer efeitos. Esta disposição não afecta nem é afectada pelo problema teórico posto, visto que haveria ainda contrato de arrendamento — embora nulo — quando a renda fosse calculada em dias de trabalho, ou, por outras palavras, não declara se esses contratos são nulos por falta de um elemento essencial típico — a renda em dinheiro — ou simplesmente por falta de conformidade legal.

Acresce que o problema de nulidade com fundamento no decreto n.º 9.496 não poderia ser posto quanto aos casos que directamente nos interessam, porque o decreto n.º 13.980 considera inaplicável a tais hipóteses a legislação sobre o arrendamento, e portanto, também, aquele decreto n.º 9.496.

Por sua vez, também o art.º 1.º do decreto n.º 13.980, de 25 de Julho de 1927, deixa o problema em aberto, quando deter-

mina: «Não se consideram abrangidos pelas disposições de quaisquer diplomas que regulam o contrato de arrendamento de prédios urbanos as concessões de habitações feitas pelas empresas agrícolas ou industriais, individuais ou colectivas, ao pessoal nelas empregado, quer as habitações concedidas sejam em edifícios pertencentes às empresas, quer arrendadas por estas». Com efeito, esta disposição tanto é compreensível pelo desejo de esclarecer que aquelas concessões *não são essencialmente* contratos de arrendamento, como pela necessidade de evitar que àqueles contratos de arrendamento seja aplicada a legislação que, por sua natureza lhe competiria, mas que as circunstâncias particulares repelem. Deve-se, contudo reconhecer que o problema perde, por via deste decreto, toda a importância prática. Em meu entender, a melhor solução teórica é a admissão do contrato de arrendamento.

Disponha o art.º 2.º do decreto n.º 13.980 que «As concessões de habitação feitas nos termos do artigo antecedente durarão enquanto vigorar o contrato de prestação de serviços». Hoje, este artigo está substituído pelo art.º 67.º, alínea a) da lei 2.030, de 22 de Junho de 1948, que permite que se requeira o despejo imediato «se o arrendatário prestar quaisquer serviços pessoais no prédio, por incumbência do senhorio ou em empresa agrícola, comercial ou industrial que tenha habitações para residência de empregados ou assalariados seus, quando deixe de prestar esses serviços».

Poderia invocar esta alínea como argumento decisivo da natureza do contrato como arrendamento, se a péssima redacção que ela apresenta não me impedisse de tomar como fundamento a sua nomenclatura. Não posso, contudo, deixar de notar que ele qualifica o empregado como arrendatário e, sobretudo, que aplica à hipótese a acção de despejo, especificamente destinada aos contratos de arrendamento.

Exemplo flagrante dos defeitos de redacção encontra-se na circunstância de não dizer que a perda de direito a habitação se verifica relativamente ao alojamento que o trabalhador obteve nas casas pertencentes ao patrão (gramaticalmente, diz apenas que quando o empregado deixe de prestar serviço em empresa agrícola, comercial ou industrial que tenha habitações para residência de

empregados ou assalariados seus, pode o arrendatário ser despejado imediatamente — sem dizer donde tem lugar o despejo) mas seria absurdo interpretar doutra forma.

Note-se também que embora a expressão «tenha habitações para residência» pareça referir-se simplesmente à propriedade, não vejo motivo para deixar de aplicar o mesmo regime à cessão de casas de que a empresa seja arrendatária.

Finalmente, reparo em que deveria a lei ter fixado um prazo dentro do qual o desalojamento se deve verificar, a não ser que contasse antecipadamente com a morosidade das acções de despejo.

Subsecção III

Não concorrência com o antigo dador de trabalho

70. Extensão da obrigação de não fazer concorrência ao antigo dador de trabalho. Discussão da validade das cláusulas de não concorrência.
71. As cláusulas de não concorrência nas legislações estrangeiras.

70. Durante a vigência das relações contratuais de trabalho, é dever do trabalhador não fazer concorrência ao patrão, nem colaborar com os concorrentes deste. Extintas as relações de trabalho, continuam a colocar-se com grande acuidade problemas resultantes do emprego que ao trabalhador seja dado por empresas concorrentes do antigo patrão ou de novas actividades autónomas do empregado, tanto mais que a aplicação das técnicas profissionais adquiridas durante o primeiro emprego pode fazer-se com integral boa fé por parte do trabalhador. O simples trabalho, de harmonia com a especial técnica adquirida, pode fornecer ao novo patrão uma vantagem comercial sobre o antigo.

Não me parece possível pensar na existência de um dever legal *de não utilizar a técnica adquirida ao serviço de qualquer empresa*, pois a preparação profissional do trabalhador constitui a base da sua vida, que não pode ser-lhe retirada, seja a que título for. Coisa diferente se passa com os segredos comerciais e industriais de que o trabalhador teve conhecimento por virtude do trabalho prestado e que não devem poder ser divulgados, depois de finda a relação jurídica de trabalho.

Poderia dizer-se que o dever de guardar segredo nasce com o contrato de trabalho e, portanto, com ele se deve extinguir, mas não reconheço a necessidade dessa consequência. Parece-me, na verdade, possível que um dos deveres emergentes do contrato dure mais que os restantes e que, portanto, seja válido mesmo quando cessou a obrigação de prestar serviço. Quer dizer: uma vez admitido que da celebração do contrato de trabalho nasce um dever de segredo profissional, não vejo motivo para limitar este à vigência da prestação de serviço. Ele subsistirá, enquanto o contrário não resultar da lei ou dos acordos dos interessados.

Sou, contudo, o primeiro a duvidar da eficácia prática desta solução técnica, pois não só é difícil em muitos casos distinguir a preparação profissional do trabalhador e o segredo industrial, como também o vigor daquele dever não deve ser de molde a, com o decurso do tempo, garantir o escôpo desejado.

Daqui resulta o particular interesse das cláusulas destinadas a proibir ou a dificultar a concorrência, depois de extintas as relações jurídicas de trabalho e que constituem modalidade das cláusulas restritivas do exercício de profissão, comércio ou indústria.

A atenção da nossa doutrina e jurisprudência tem sido várias vezes chamada para a validade destas cláusulas e, das várias posições tomadas, prevalece a admissão da validade das cláusulas cominatórias de restrição relativa.

Convém, contudo, apreciar mais de espaço o problema e o fundamento das soluções apresentadas.

O acórdão do S. T. J. de 13 de Outubro de 1943 (Revista dos Tribunais, 61,374) apreciou o valor de um pacto pelo qual certas entidades se comprometeram a não fabricar ou negociar, directa ou indirectamente, tecidos de juta, juta e linho, lonas de algodão e fios de juta e de linho, sob pena de 1.500 contos de indemnização, e inclinou-se para a nulidade dele, com fundamento nos arts. 567.º do Código Civil e 8.º n.º 7 da Constituição.

Pela sentença do Juiz de Direito de Vila do Conde, de 5 de Janeiro de 1949 (Revista dos Tribunais, 67,204), vê-se que ambas as partes estavam de acordo quanto à invalidade de um compromisso de não explorar ou exercer o negócio de venda ao domicílio de azeite, óleos comestíveis, etc., no concelho de Vila do Conde, tendo, contudo, a sentença tomado orientação contrária.

Os fundamentos invocados pelas partes eram os mesmos do acórdão de 13-10-1943, acrescidos do art.º 4.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

Não há dúvida, para mim, que, no caso de estes preceitos serem aplicáveis às hipóteses discutidas, tinham razão o Supremo Tribunal de Justiça e os litigantes de Vila do Conde. Mas referem-se eles às citadas cláusulas de não concorrência?

O nosso Código Civil enumerou e definiu nos arts. 359.º e seguintes os *direitos originários*, que «resultam da própria natureza do homem». A doutrina moderna fala em «direitos de personalidade» isto é, «direitos subjectivos particulares que encontram o seu fundamento na personalidade, que visam garantir à pessoa o gozo das faculdades do corpo ou do espírito, atributos essenciais da própria natureza humana, condições fundamentais da sua existência e da sua actividade (DEGNI), ou mais simplesmente, «direitos que garantem ao sujeito, o senhorio sobre uma parte essencial da própria personalidade» (GIERKE).

Entre estes direitos conta-se o de acção que consiste na faculdade de praticar livremente quaisquer actos (art.º 364.º), subtipo do direito de liberdade.

O art.º 567.º contém, por sua vez, uma modalidade do direito de acção quando diz ser «lícito a todos aplicar o seu trabalho e indústria à produção, à transformação e ao comércio de quaisquer objectos». Os citados preceitos da Constituição Política e do Estatuto do Trabalho Nacional reportam-se mais especificamente à *liberdade de escolha* de profissão, indústria ou comércio.

O § único do art.º 567.º determina que «este direito só pode ser limitado por lei expressa, ou pelos regulamentos administrativos autorizados por lei» e corresponde ao que, para os direitos originários, em geral, dispõe o art.º 368.º. Confrontando, contudo, estes dois preceitos, nota-se que com o exclusivo da limitação por lei expressa nada têm que ver as limitações provenientes da vontade do seu titular. O art.º 567.º, ao determinar que só por lei expressa pode aquele direito ser limitado, significa que não pode *ser imposta* ao sujeito uma limitação desse direito, que não resulte de lei expressa, mas não impede, só por si, que a vontade do sujeito proceda às limitações que deseje. Com efeito, o art.º 368.º mostra claramente que são coisas distintas a inalienabilidade e a limitação

por lei formal e expressa e o § único do art.º 567.º só à última se refere. Compreende-se, aliás, o cuidado com que o Código restringe as limitações *impostas*, do exterior, aos direitos originários, visto que à data da sua publicação estava ainda fresca a memória de muitas vinculações para as quais a vontade dos sujeitos não concorria e que as novas leis condenavam.

Assim, o § único do art.º 567.º não pode fundamentar a solução negativa acolhida pelo acórdão de 1943, porque não aflora o problema das limitações voluntárias.

Não se deduz daqui, contudo, directamente que o Supremo tenha errado a solução; resta, na verdade, ver se, não podendo fundar-se no § único do art.º 567.º, não está ela sólidamente assente no art.º 368.º, na parte que prescreve a inalienabilidade.

Para o correcto entendimento desta inalienabilidade deveriam concorrer a doutrina e a jurisprudência seguidoras da tese relativista, pois cumprir-lhe-ia mostrar que a validade daquelas cláusulas relativas não se choca com o citado art.º 368.º. Não se encontra, contudo, demonstração satisfatória a tal respeito, limitando-se os autores e os juizes à exposição do resultado que acolhem, pressupondo talvez a inaplicabilidade daquele artigo.

Pelo que me toca, chego ao mesmo resultado, pelo caminho que vou expor e que, em parte, aproveita uma ideia do Prof. Galvão Teles.

A aplicação rígida da tese do Supremo Tribunal conduz à inadmissibilidade das obrigações de *non facere*. Sempre que um indivíduo se constitua na obrigação de não fazer seja o que for, dir-se-á que, por essa forma, foi violado o art.º 368.º (para o S. T. J. o § único do art.º 567.º do Código Civil), pois que foi alienada a faculdade de praticar livremente os actos, objecto desse compromisso.

Este resultado é, porém, contrário ao expressamente estabelecido pela lei, que admite a validade das obrigações de *non facere* (art.º 713.º do Código Civil), cumprindo, pois, reconhecer que estas obrigações não afectam a inalienabilidade dos direitos originários, mas tornando-se necessário explicar este mesmo facto.

Alienar o direito originário de acção consiste em renunciar ou transmitir aquele direito, desistindo de determinar, por si, a própria conduta. Difícil será conceber a renúncia total ao direito de acção,

mas a transmissão daria lugar a uma forma de servidão e, como tal, é materialmente concebível. Tal alienação é vedada pelo art.º 368.º.

As cláusulas de não concorrência não consistem, contudo, numa alienação do direito de acção. O obrigado continua a manter a possibilidade, mesmo jurídica, de praticar os actos, que se comprometera a não praticar — daí resulta a validade de todos eles, por serem praticados por um sujeito, que mantinha o direito de agir — mas, tendo-se obrigado a não usar naquele sentido a sua faculdade de auto-determinação, torna-se responsável pelos prejuízos que causar pelo desrespeito do compromisso assumido.

Admitida a licitude das cláusulas de não concorrência, pelo ponto de vista do direito originário de acção que elas não afectam, há que discuti-la sobre outro ponto de vista: o da possibilidade do objecto, onde plenamente se insere a tese da validade das cláusulas meramente relativas.

Com efeito, dentro da possibilidade legal do objecto, com os sabidos reflexos morais, cabe a investigação do sacrifício que é imposto à actividade do sujeito e da contrapartida que a esse sacrifício é atribuída. A medida das limitações não pode ser estabelecida *a priori*. Como se lê na sentença acima citada (que apenas não aceitamos na ligação que estabelece com os direitos originários), «se o absoluto é razão de nulidade por imoral e ilícito, ilegal também o pode ser o relativo; depende da sua projecção pela situação ou consequências que pode criar ao indivíduo...»

Assim, em última análise, deverá o Juiz ponderar prudentemente o prejuízo que se pretende evitar e o sacrifício que para isso é imposto, os limites deste sacrifício, sob todos os aspectos e a contrapartida que porventura lhe corresponda.

Deste complexo exame resultará a licitude das cláusulas de não concorrência, na modalidade que interessa a este estudo, até que o legislador se resolva a pronunciar-se, fixando a medida dos sacrifícios que, em tal campo, podem ser impostos ao exercício das actividades profissionais e industriais.

71. As cláusulas de não concorrência são relativas ao período posterior à extinção das relações, pois durante elas vigora o dever legal de não fazer concorrência ao patrão ou não prestar auxílio

aos concorrentes dele. Das várias legislações que se ocupam da concorrência posterior à extinção das relações de trabalho — ÁUSTRIA, art.º 36.º; BÉLGICA, art.º 20.º; DINAMARCA, art.º 11.º; ESPANHA, art.º 74.º; ITÁLIA, art.º 2.124.º; LUXEMBURGO, art.º 13.º; ROMÉLIA, (1929), art.º 90.º; SÍRIA, art.º 83.º; TCHECO-ESLOVÁQUIA, art.º 47.º — todas pressupõem um pacto de não concorrência, excepto a da ESPANHA, que, além do pacto, admite o prolongamento da obrigação legal de não fazer concorrência, por dois ou quatro anos, após a extinção das relações de trabalho. As leis da ÁUSTRIA, BÉLGICA, ITÁLIA, LUXEMBURGO, expressamente declaram que se trata de concorrência posterior à dissolução do contrato.

Os legisladores tomam posições diversas perante estas cláusulas, sendo os mais radicais os da BÉLGICA e da ROMÉLIA, que cominam a nulidade em termos muito amplos.

Assim, enquanto as leis da BÉLGICA e da TCHECO-ESLOVÁQUIA se reportam a pactos que tenham por objecto nova actividade profissional do trabalhador, e aquela acrescenta até a participação em sociedades, as leis da ÁUSTRIA, BÉLGICA, LUXEMBURGO, ROMÉLIA, referem-se especificadamente a actividade comercial que venha a ser exercida pelo trabalhador.

Variam muito as condições de validade destes pactos: 1) requisitos de capacidade: ÁUSTRIA, LUXEMBURGO (não ser o trabalhador menor na altura da dissolução do contrato), TCHECO-ESLOVÁQUIA (ser capaz, na mesma altura); 2) Requisitos de forma: (ser escrita a cláusula) ITÁLIA, ROMÉLIA; 3) Restrições quanto ao salário percebido pelo trabalhador durante o contrato: ÁUSTRIA, LUXEMBURGO, TCHECO-ESLOVÁQUIA; 4) Restrições quanto ao âmbito da concorrência: — certo lugar: ITÁLIA; — certo objecto: ITÁLIA, SÍRIA, — mesmo ramo que o patrão: ÁUSTRIA, LUXEMBURGO, TCHECO-ESLOVÁQUIA; — certo tempo: ÁUSTRIA (1 ano); DINAMARCA (1 ano, ou mais mediante indemnização); ITÁLIA (3 ou 5 anos); LUXEMBURGO (1 ano); SÍRIA (Não pode ser por toda a vida); TCHECO-ESLOVÁQUIA (1 ano) ou (5 mediante indemnização); 5) O trabalhador deve receber uma contrapartida: ESPANHA, ITÁLIA; 6) Respeitar ao trabalhador que tivesse possibilidades de conhecer os segredos profissionais do patrão: TCHECO-ESLOVÁQUIA; 7) apreciação

mesmas garantias e salários usufruídos anteriormente, excepto quando impossibilitados para o trabalho por incapacidade manifesta».

SECÇÃO II

Dos efeitos secundários da denúncia ilícita

Subsecção I

Das indemnizações

57. Indemnizações por ilicitude da denúncia, nos contratos por tempo indeterminado.
58. Indemnizações por ilicitude da denúncia, nos contratos por tempo determinado.
59. Indemnizações especiais.
60. Prescrição das indemnizações devidas por despedimento ilícito.
61. As indemnizações nas leis estrangeiras.
62. As indemnizações nas convenções colectivas.

57. Quando a denúncia é ilícita por não ter havido diferimento dos seus efeitos e não existir justa causa, o denunciante deve pagar uma indemnização à parte contrária.

Os princípios fundamentais desta indemnização encontram-se estabelecidos nos §§ 2, 3 e 4 do art.º 10.º da lei 1.952, que dispõem respectivamente: «Sendo o empregado despedido sem aviso prévio e sem justa causa, terá direito ao ordenado correspondente ao trabalho prestado e, a título de indemnização, ao ordenado correspondente ao prazo de aviso prévio que no caso couber»; «O empregado que, na falta de justa causa, se despedir sem aviso prévio fica sujeito a uma indemnização igual ao ordenado correspondente ao respectivo período»; «As indemnizações provenientes da falta de aviso prévio poderão ser reduzidas por prudente arbítrio do juiz, quando se prove que excedem o prejuízo efectivamente sofrido por um ou por outro dos contraentes».

O princípio geral, formulado nos dois primeiros parágrafos para o despedimento e para a demissão é pois a correspondência da

em equidade dos prejuizos que o pacto pode trazer ao trabalhador: ÁUSTRIA, ESPANHA, LUXEMBURGO, TCHECO-ESLOVÁQUIA.

As leis da ÁUSTRIA e da TCHECO-ESLOVÁQUIA permitem que a cláusula fique sem efeito quando o contrato é denunciado pelo trabalhador por motivo grave imputável ao patrão, ou por este sem motivo grave que seja imputável ao trabalhador.

RAÚL VENTURA