

COMUNICAÇÃO

INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDITAMENTO

ARTIGO 13.º N.º 3 DO D.L. 64-A/89

— NORMA MÍNIMA

— INCONSTITUCIONALIDADE

VII JORNADAS LUSO-HISPANO-BRASILEIRAS
DE DIREITO DO TRABALHO

Pelo Dr. João Loff Barreto

I — INTRODUÇÃO

1. No domínio da lei dos despedimentos anterior (D.L. 372-A/75) a indemnização de antiguidade era calculada a partir da «retribuição», esta considerada no seu todo. O mesmo acontecera nos diplomas que precederam o D.L. 372-A/75.

Este regime colheu amplo consenso na doutrina e na jurisprudência. O que parece natural, pois é a «retribuição» no seu todo que constitui a contrapartida económica do trabalho. Pouco «natural» seria eleger apenas um dos elementos da retribuição — por exemplo, o vencimento base ou a componente variável — para calcular a indemnização por despedimento.

Tanto a doutrina como a jurisprudência se têm esforçado por identificar e caracterizar os vários elementos integrantes do conceito de «retribuição», distinguindo o elemento fixo ou «solar» do

sistema («vencimento base») dos «satélites» que normalmente gravitam em torno, as chamadas remunerações «correctivas» ou «accessórias» (abonos, subsídios, gratificações, diuturnidades, etc.) e as «variáveis» (comissões, participação nos lucros, etc.) (1).

Esse esforço veio revelar um progressivo crescimento destes «satélites» — quer em número quer em importância económica — em detrimento da parte fixa ou nuclear. E veio até revelar a existência de situações marginais de trabalho subordinado em que apenas existem remunerações variáveis e «accessórias»... sem vencimento base.

2. Entretanto chegou ao proscénio o D.L. 64-A/89, que, no seu art. 13.º, n.º 3 manda atender apenas ao vencimento «base» no cálculo da indemnização por despedimento.

Já na altura era previsível que esta alteração treria fortes implicações económicas, jurídicas e até sociais no mundo do trabalho, como de facto teve.

Seria natural que uma alteração legislativa tão redutora como esta provocasse nos cultores do direito e, sobretudo, nos seus aplicadores, um fortíssimo sobressalto inicial, seguido da crítica generalizada ao novo preceito. Tanto mais que este, logo à partida, parecia pouco conforme com as normas constitucionais em vigor.

3. A realidade veio desmentir tal prognóstico criticista.

De uma forma geral os juristas portugueses — os juízes e os advogados em particular — não criticaram o art. 13.º n.º 3 do D.L. 64-A/89.

Se existiu algum «sobressalto» inicial, foi de pouca monta, não chegando sequer a «encrespar» o mar do direito laboral.

Quanto à crítica universitária jus-laboralista desconhece-se qualquer estudo publicado que ponha em causa o apontado comando legal (2). Será certamente ignorância nossa; se esse estudo existe... nenhuma repercussão teve nos nossos tribunais.

(1) Vide Monteiro Fernandes — in *Direito do Trabalho*, 1990, pág. 355.

(2) O Parecer, ainda inédito, do Dr. João Leal Amado, Assistente da Faculdade de Direito de Coimbra, junto ao P.º 160/91-AO, 1.ª Sec., do 2.º juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa foi elaborado já depois desta comunicação. Quanto ao Parecer dos Profs.

O que é deveras estranho, dada a evolução sofrida nas formas de remuneração ⁽³⁾.

4. No último século assistimos a uma progressiva transformação das formas tradicionais e monolíticas de remuneração do trabalho, através a incorporação de novas modalidades de retribuição; hoje já estamos muito longe daqueles tempos em que a contrapartida económica do trabalho subordinado — a «jorna», a «soldada», o «salário», o «vencimento» — se resumiam quase sempre a uma única componente fixa (ressalvados os casos do trabalho agrícola e doméstico, nos quais já era frequente existir uma componente remuneratória «em espécie», e o caso dos chamados «comissionistas») ⁽⁴⁾.

Neste momento, não interessará muito averiguar se esse processo de crescente «diversificação» das componentes da retribuição foi estimulado por razões não directamente produtivas (designadamente fuga ao fisco ou aos descontos obrigatórios), ou se traduz uma tendência natural decorrente da maior sofisticação dos processos produtivos (à crescente especialização e, ou, diversificação da prestação laboral corresponderia a crescente diversificação dos elementos da retribuição) ⁽⁵⁾.

5. O que importa reter é que no nosso programa actual o «vencimento base» já deixou em muitos casos de constituir o «sol» do sistema, com o constante agigantar dos «satélites», cuja massa crítica, por vezes, supera largamente a do «vencimento base».

Gomes Canotilho e Jorge Leite, «Inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos», não incide propriamente sobre o critério de cálculo da indemnização por antiguidade, talvez por estes autores terem partido da convicção de que o critério anterior seria mantido.

⁽³⁾ Cfr. Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 1990, pág. 342 e segs..

⁽⁴⁾ João Moura, num estudo publicado em 1962, ou seja há mais de 30 anos, identificava cerca de 100 tipos ou formas diferentes de remuneração para além da retribuição base. Embora colhida sobretudo em autores estrangeiros, tal listagem é uma demonstração eloquente da proliferação verificada nas formas de remuneração. Daí ser transcrita no final (João Moura, *Revista E.S.C. I e II 1962 e II-1963* — pág. 122).

⁽⁵⁾ Vide a propósito destas transformações e da crise que implicaram na relação salarial, Boaventura de Sousa Santos, José Reis e Maria Manuel Leitão Marques, in «O Estado e as Transformações Recentes da Relação Salarial» — *Temas de Direito do Trabalho*, 1990, pág. 139 e segs..

Por outras palavras, as remunerações «variáveis» e as ditas «acessórias» passaram, nalguns casos, a constituir a mola real, ou o «centro», do sistema retributivo, desempenhando o «vencimento base» um papel quase volátil (de mera «conveniência» ou «aparência?»).

E às vezes, nem isso! A crescente autonomia técnica de certos trabalhadores subordinados, especialmente entre os altamente «qualificados» os «criativos» e os «quadros» — e a sua maior aproximação «funcional» dos regimes ditos «liberais» — trouxe consigo situações em que o vencimento «de base» pode mesmo desaparecer, ficando a remuneração constituída apenas por elementos «variáveis» e os denominados «acessórios» ou «aditivos».

Serão ainda situações raras — ou de fronteira, como outros preferirão dizer — mas é natural que tendam a aumentar: a apontada tendência para a diversificação do trabalho parece arrastar consigo a diversificação dos elementos da remuneração.

No mesmo sentido parece apontar a tendência para a crescente «autonomia técnica» do trabalhador «especialista» ou do «criativo», acompanhada da penetração de novos métodos informáticos (trabalho no domicílio; controle indirecto da produção).

Afinal, a desvalorização do «vencimento base» na vasta galáxia da «retribuição» não corresponderá à «exigência de flexibilização» do trabalho subordinado, hoje tão apregoada? ⁽⁶⁾

II — O CASO CONCRETO

1. A primeira vez que nos defrontámos directamente com o problema do art. 13.º n.º 3 do D.L. 64-A/89 foi ao patrocinar no Tribunal do Trabalho de Lisboa vários trabalhadores de uma grande empresa do sector do turismo.

Estes tinham-se despedido alegando justa causa quando a empresa pretendeu transferi-los, autoritariamente, de Lisboa para Troia.

⁽⁶⁾ Vide Lobo Xavier, «O Direito do Trabalho na Crise» — in *Temas de Direito do Trabalho*, 1990, pág. 133.

No caso destes trabalhadores, para além da remuneração de «base» existiam outras parcelas remuneratórias significativas que importava salvaguardar.

Logo na petição inicial os autores sustentaram que a indemnização por antiguidade deveria ser calculada sobre a totalidade da remuneração auferida.

Como já era de esperar, a isto obtemperou a entidade patronal dizendo que a indemnização legal deveria ser antes calculada sobre o «vencimento base», conforme determina o art. 36.º do RJCCIT por remissão para o art. 13.º n.º 3 do D.L. 64-A/69.

2. Mais tarde, e já na fase de julgamento, produzimos alegações de direito escritas nas quais sustentámos que o n.º 3 do art. 13.º do D.L. 64-A/89 era uma disposição imperativa de conteúdo mínimo; e caso fosse considerada absolutamente imperativa, então seria inconstitucional, quer formal quer substancialmente.

É o que de seguida tentaremos demonstrar, apesar de antemão sabermos não ser tarefa fácil. Com efeito, a proposição por nós avançada não está tratada — pelo menos directamente, que se saiba — na doutrina e na jurisprudência. Daí que a sua elaboração sempre exigisse um esforço dogmático que, patentemente, não está ao nosso alcance, para mais não sendo tema da nossa especialidade.

Mesmo assim confiamos que nos será perdoada a usadia, e que a nossa tese será analisada com benevolência e não menor abertura de espírito. De uma maneira ou de outra, a solução acabará por ser ditada por acórdão do Tribunal Constitucional.

III — ARTIGOS 13.º N.º 3 E 36.º DO D.L. 64-A/89 NORMAS DE CONTEÚDO MÍNIMO

1. Em caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa o art. 6.º do 64-A/89 remete, como é sabido, para o art. 13.º, n.º 3 do mesmo diploma.

Ora, como vimos, este preceito manda calcular a indemnização por antiguidade a partir do «vencimento base».

Sendo assim, é lícito perguntar qual o conteúdo e alcance do referido comando legal, especialmente na parte em que manda atender apenas ao «vencimento base», já que esta disposição parece constituir, ao menos superficialmente, uma severa limitação do regime legal ordinário anterior.

2. Ao procedermos a esta indagação devemos ter em conta que, de entre várias interpretações possíveis e igualmente defensáveis da lei ordinária, o intérprete deverá eleger aquela ou aquelas que excluam, à partida, qualquer conflito com as normas constitucionais.

Só se isto não for possível é que terá cabimento indagar qual a adequação constitucional dos mencionados preceitos.

Nesta linha de pensamento, teremos que nos debruçar previamente — ou seja, antes de abordar directamente a questão da inconstitucionalidade — sobre duas questões «prejudiciais»:

- a) A questão das normas imperativas: as de conteúdo mínimo e as absolutas.
- b) A questão da negociação colectiva.

3. Começaremos por averiguar se o n.º 3 do art. 13.º do DL 64-A/89 — na parte em que manda calcular a indemnização por antiguidade a partir do «vencimento base» — deve ser considerado como uma norma imperativa mas de «conteúdo mínimo» (?) ou antes uma norma imperativa absoluta.

É que se entendemos que a citada disposição legal apenas visa impedir que a indemnização em causa seja calculada a partir de um «valor» inferior ao do vencimento base — mas não impedir que o seu cálculo se estribe num valor superior — então a norma dificilmente poderá ser acusada de brigar com a Constituição.

4. Vejamos se assim é.

Como diz Barros Moura, «são peculiares do direito do trabalho as normas em que o comando imperativo tem carácter mínimo.

(?) No sentido proposto por Barros Moura, in «A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho», pág. 149 e seg..

Elas estabelecem uma protecção mínima para o trabalhador e, por isso, não podem ser modificadas pela vontade das partes no sentido de tornar menor, ou menos consistente, essa protecção. Permitem, no entanto — até porque o fundamento de restrição que impõe à liberdade contratual é a protecção do trabalhador — a modificação do respectivo comando para mais, num sentido mais favorável ao trabalhador» (8).

5. Acontece que a maior parte, se não a totalidade, dos comentadores da nova lei tem entendido que as disposições do D.L. 64-A/89 são absolutamente imperativas, não podendo, portanto, ser modificadas nem para mais nem para menos salvo por convenção posterior. Assim:

Abílio Neto entende que «para efeito do cálculo indemnizatório, releva tão somente a remuneração de base, com exclusão, portanto, de quaisquer outras prestações mesmo integradoras do conceito de retribuição» (9).

Quanto a José de Castro Santos, o art. 2.º do D.L. 84-A/89 «...afirma a natureza imperativa (embora mitigada) deste regime nos dois sentidos, isto é, quer para mais quer para menos, do ponto de vista dos trabalhadores, porquanto:

- salvo disposição legal em contrário, o regime não pode ser afastado nem modificado quer por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, quer por contrato individual de trabalho.
- das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da entrada em vigor do novo regime são revogadas todas aquelas que o contrariem» (10).

Daí — conclui este autor — «os valores e critérios de definição das indemnizações previstas no art. 13.º podem ser afastadas,

(8) Aut. e ob. cit., pág. 147 e seg..

(9) «Cfr. Cont. Trab. — Notas Práticas», 1990, pág. 599.

(10) «Da cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo», 1990, pág. 34.

mas apenas por convenções colectivas de trabalho celebradas após a entrada em vigor do novo regime» legal ⁽¹¹⁾.

Em sentido idêntico aponta Alcides Martins que, comentando o supracitado art. 2.º, escreve: «confere imperatividade absoluta, não permitindo, portanto, a melhoria do seu regime».

Segundo este autor, só não seriam «dotadas de imperatividade absoluta as matérias aludidas no n.º 1 do art. 59» (12).

Quanto a Armando Braga, comentando o n.º 3 do art. 13.º, escreve: «em alternativa à reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, a calcular nos termos do número três» ⁽¹³⁾.

António Menezes Cordeiro denuncia uma inconstitucionalidade no n.º 2 do falado art. 13.º, mas não toma posição expressa sobre o «alcance» da imperatividade ⁽¹⁴⁾. Algo de semelhante se passa, segundo cremos, com Monteiro Fernandes.

Com efeito este autor, no 1.º volume das «Noções Fundamentais do Direito do Trabalho», apenas se refere genericamente à chamada «indemnização por despedimento» sem todavia criticar o critério do seu cálculo nem tratar directamente o problema da imperatividade de que vimos falando ⁽¹⁵⁾.

6. Pela nossa parte, inclinamo-nos a pensar que o n.º 3 do art. 13.º não deve ser interpretado com impeditivo que as partes convençionem — ou o Tribunal atribua — indemnizações de valor superior ao que resultaria da aplicação do critério do «vencimento base».

Nomeadamente, não proíbe que as indemnizações por despedimento sejam calculadas tomando como base a retribuição *total*, no conjunto das suas parcelas integrantes.

Em sentido semelhante, também pensamos que aquele artigo, contrariamente ao que vem afirmando a jurisprudência dominante, não proíbe que o Tribunal arbitre indemnizações por danos morais

⁽¹¹⁾ Ob. cit., pág. 124.

⁽¹²⁾ «Celebração e Cessação do Cont. de Trabalho», 1989, pág. 22 e 61.

⁽¹³⁾ «Lei dos Despedimentos e da Contratação a Termo», pág. 47 — 1989.

⁽¹⁴⁾ Cfr. «Manual de Direito do Trabalho», 1991, pág. 845.

⁽¹⁵⁾ Cfr. ob. cit., 6.º edição, pág. 365, 456 e 469.

e outros, nos termos gerais de direito, pelo que aderimos neste ponto à posição de Meneses Cordeiro ⁽¹⁶⁾.

7. Se o D.L. 64-A/89 pretendesse atribuir ao seu art. 13.º, n.º 3 um sentido absolutamente imperativo — mormente com efeitos revogatórios no que tange as certas disposições convencionais que já estavam em vigor à data do início da vigência do diploma — certamente que o teria dito de forma inequívoca e inteiramente líquida.

Seguramente não é o caso do DI 64-A/89. Quem leia atentamente o seu artigo 2.º verificará que a invocada «absolutização» da imperatividade não está firmada na lei de forma «inequívoca» nem de modo «inteiramente líquido».

Embora o legislador não pudesse razoavelmente ignorar a distinção doutrinária corrente entre as normas imperativas absolutas e as de conteúdo mínimo, em parte alguma teve a preocupação de classificar o novo regime legal — quer no preâmbulo quer no articulado — como «absolutamente imperativo». Classificou-o, sim, mas tão somente como «imperativo».

Ora — e voltando a citar Barros Moura — «por força do princípio geral do art. 13.º, n.º 1 a LCT, o carácter mínimo das normas imperativas não necessita de ser expresso. Pelo contrário, a imodificabilidade das normas imperativas tem de ser expressamente declarada ou resultar do texto da lei em termos inequívocos e inteiramente líquidos» (ob. cit.).

8. E em contrário não se alegue, relativamente à imperatividade do D.L. 64-A/89, que o seu art. 2.º n.º 1 proíbe o afastamento ou a modificação convencional ou contratual do regime do citado diploma; ou então que o seu n.º 2 manda revogar as disposições convencionais que o contrariem.

Afinal, são estes os argumentos dos que defendem a tese da imperatividade absoluta, como é o caso de Castro Santos.

Como vimos, para este autor a imperatividade absoluta decorre de duas circunstâncias: por um lado, não poder o novo

⁽¹⁶⁾ «Manual de Direito do Trabalho», pág. 845.

regime, salvo disposição legal em contrário, ser *afastado* nem *modificado* quer por convenção colectiva, quer por contrato individual; por outro, da circunstância da lei mandar revogar todas as disposições convencionais (vigentes á data da entrada em vigor do novo regime) que o *contrariam* ⁽¹⁷⁾.

9. Quanto a nós, destes argumentos não se segue forçosamente, de *forma inequívoca e inteiramente líquida*, que a imperatividade daquela lei actue em sentido absoluto, ou seja, tanto para mais como para menos.

A nosso ver, as premissas de que o mencionado autor parte não autorizam as conclusões extraídas.

É que o art. 2 invocado também pode e deve ser interpretado em conformidade com a presunção «minimalista» defendida por Barros Moura.

Afinal, em que consiste «afastar», «modificar» ou «contrariar» dado regime imperativo?

«Afastar», «modificar» ou «contrariar» dado regime imperativo mínimo é uma coisa. Outra coisa será «afastar», «modificar» ou «contrariar» um regime classificado, logo à partida, como absoluto.

Portanto, a resposta a esta questão (saber em que consiste «afastar», «modificar» ou «contrariar») pressupõe que, previamente, já tenhamos apurado qual o alcance da imperatividade (conteúdo mínimo ou absoluto?).

Se interpretarmos convenientemente o art. 2.º, facilmente chegaremos à conclusão de que o dito artigo não colide necessariamente com o carácter relativo da imperatividade.

Basta considerarmos, por exemplo, que a regra do n.º 2 tem que ser interpretada num sentido que seja consentâneo com a presunção «minimalista» já referida. Então, a perspectiva já será outra.

É perfeitamente admissível, na verdade, considerar que o n.º 2 art. 2.º apenas proíbe e revoga as disposições contratuais ou

(17) Cfr. «Da cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo», 1990, pág. 34.

convencionais que «afastem», «modifiquem» ou «contrariem» (para menos) o regime legal mínimo estabelecido.

Então, tudo fará outro sentido.

10. Nesta óptica «minimalista», os preceitos convencionais que sejam *mais favoráveis* para os trabalhadores não «afastam», não «modificam» nem «contrariam» o D.L. 64-A/89.

A razão é simples: este diploma, afinal, nunca se quiz ver aplicado àqueles casos.

Portanto, nunca chegaria a haver um verdadeiro conflito de normas. Tal conflito só existirá, eventualmente, quando o contrato ou a convenção *desfavoreçam* o trabalhador relativamente ao regime estabelecido no RJCIT. Aí, sim, haverá «modificação» ou «afastamento» do regime legal imperativo.

11. É também a esta luz que deveremos interpretar o art. 59.º do mesmo diploma. Isto é, o preceito vale apenas no sentido de não permitir a prevalência de convenções anteriores que estabeleçam regimes pontualmente menos favoráveis do que o legal.

Dito de outra forma: os «valores», os «critérios» e os «prazos» (mínimos) referidos no n.º 1 poderão ser alterados por regulamentação colectiva desde que a convenção seja celebrada posteriormente à entrada em vigor do novo regime. Quanto às convenções celebradas anteriormente, as respectivas normas não poderão «prevalecer» na medida em que «afastem» ou «contrariem» os «mínimos» estabelecidos no diploma.

A interpretação proposta arranca da regra segundo a qual deve aplicar-se, entre as normas em presença, «a que for mais favorável».

Também nós afirmamos, tal como Barros Moura, «que existe por força da lei a presunção de que a norma superior admite sempre a modificação do respectivo comando no aludido sentido para mais.

Daí que a excepção (ou seja, tratar-se de norma imperativa absoluta) careça sempre de ser formulada em termos expressos e absolutamente líquidos.

Ao invés, para concluir que a norma tem carácter mínimo (regra) não necessita o intérprete de utilizar idêntico rigor, pois a presunção actua nesse sentido»).

IV — REPRISTINAÇÃO OU REMISSÃO POR VIA CONVENCIONAL

1. Mesmo que entendessemos que a «imperatividade» do n.º 3 do art. 13.º do D.L. 64-A/89 não tem conteúdo mínimo — antes absoluto — ainda assim não poderemos investigar imediatamente, no caso concreto, as apontadas inconstitucionalidades.

Antes de proceder a tal indagação, teremos sempre que verificar se a norma do n.º 3 do art. 13.º — inconstitucional ou não — é directamente aplicável ao caso concreto.

Pois bem pode acontecer que a sua aplicabilidade esteja prejudicada, ou afastada, por via convencional. Basta que exista uma convenção que estabeleça um critério indemnizatório mais favorável, seja antes seja depois da entrada em vigor do DL 64-A/89.

Como vimos, o art. 59.º do DL 64-A/89 permite que as convenções colectivas regulem o critério de cálculo das indemnizações por antiguidade de forma mais favorável para os trabalhadores.

Já a prevalência de critérios *pontualmente* menos favoráveis só poderá ocorrer, na nossa interpretação, caso as convenções que os consagram sejam celebradas após a entrada em vigor daquele diploma (e sejam *globalmente* mais favoráveis).

2. Ora a prática diz-nos que a maioria das convenções anteriores ao D.L. 64-A/89, bem assim as publicadas já depois daquele diploma, estabelecem a *retribuição total* como critério da indemnização por despedimento.

Como se isso não fosse bastante, várias convenções posteriores ao diploma possuem uma cláusula expressa de tipo *repristinatório*, remetendo para as convenções precedentes.

Nestes casos, portanto, não haverá qualquer necessidade de questionar a constitucionalidade do n.º 3 do art. 13.º, já que pre-

valem disposições convencionais mais favoráveis (quer por via directa, quer por via remissiva ou repristinatória).

V — INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL

1. Somente quem entenda que o n.º 3 do art. 13.º do DL 64-A/89 não contém um preceito imperativo de conteúdo «mínimo», mas antes «absoluto» e, cumulativamente, também entenda que não existe uma convenção mais favorável aplicável terá, então sim, que indagar se o mencionado preceito (bem como o do art. 36.º que para ele remete) estará ou não ferido de inconstitucionalidade.

2. Começando *pela inconstitucionalidade formal* ou orgânica, à primeira vista a resposta parece ser negativa.

Tratando-se de matéria reservada à Assembleia da República, aparentemente o Governo teve o cuidado de solicitar a devida autorização ao Parlamento.

Ora — dirá muita boa gente — a autorização em causa foi efectivamente concedida através da Lei 107/88. Logo, não se verifica a apontada inconstitucionalidade formal.

Mas as aparências enganam!

3. Quem leia atentamente a Lei 107/88, artigo por artigo, alínea por alínea, verá que em parte alguma é dada ao Governo uma autorização tão lata assim.

Nomeadamente, verá que a alínea *d*) do art. 2.º da Lei 107/88 de 17/09, contrariamente ao que alguns defendem, não prevê nem consente que o critério de cálculo da indemnização de antiguidade (nomeadamente quando a mesma seja devida por rescisão com justa causa do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador) fique vinculado a um «tecto» máximo estabelecido a partir do «vencimento base».

Através desta alínea *d*), a Assembleia da República não quiz dar “carta branca” ao governo para poder *alterar o critério* de cálculo da indemnização por antiguidade.

Sobre este ponto não pode haver a mais pequena dúvida.

Que o sentido da alínea *d*) é esse, e não outro demonstra-o eloquentemente, o notável ‘parecer’ de Gomes Canotilho e Jorge Leite «A inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos». Neste parecer, jamais aquela alínea *d*) foi entendida como uma autorização genérica ao Governo para alterar o critério da indemnização (18).

O que a Assembleia quiz foi apenas autorizar, no caso de certas empresas de menor dimensão, que o governo “poupasse” essas empresas à reintegração “forçada” dos trabalhadores injustamente despedidos — como era a regra no regime anterior — podendo tal reintegração ser *evitada* contra o pagamento de uma indemnização. Qual o valor ou o limite desta, é questão que a alínea *d*) não contempla sequer.

4. E não se venha dizer — como já se adivinha — que o art. 1.º da Lei 107/88 menciona genericamente, como «objecto» da autorização legislativa, toda a matéria da «cessação do contrato individual de trabalho». E, portanto, que o Governo poderia legislar como bem entendesse sobre a «indemnização por antiguidade», mesmo da forma restritiva como fez (pois sempre actuaria dentro do «objecto» da autorização). Nem se venha argumentar que existe uma «autorização implícita» ou presumida ao Governo, pois se a Assembleia quizesse impor limites, te-lo-ia dito expressamente.

A) As autorizações não se presumem

5. Desde logo, esta argumentação parte de uma presunção falsa: de que tudo o que Assembleia não veda expressamente ao Governo, ou não lhe restringe especificamente, está automática ou implicitamente autorizado.

Nada mais errado! O contrário é que é verdade: as matérias relativamente reservadas à Assembleia *presumem-se vedadas* ao Governo *salvo quando expressamente autorizadas*.

(18) Cfr. Bol. Fac. Dir. Univ. Coimbra, n.º esp.; Estudos em Homen, a Ferrer Correia, Vol. III, 1991, Pág. 517 e 545 e segs..

As leis de autorização da Assembleia da República também não pode ser interpretadas de forma extensiva ou ampliativa, mas sim *restritiva*; em caso de dúvida, é de presumir que a matéria mantém-se reservada, ou que a autorização foi negada.

6. A concepção segundo a qual o silêncio da Assembleia equivale a uma autorização está nos antípodas do que ensinam os nossos melhores constitucionalistas, pois ignora que a lei de “autorização legislativa” está sujeita ao “princípio da especialidade”.

B) O princípio da especialidade

7. Importa não confundir a autorização «genérica» com a necessária autorização «específica» Uma coisa é o «objecto» geral da autorização; outra o seu «sentido» específico; outra coisa ainda é a «extensão» da autorização. Nesta matéria, vigora o “princípio da especialidade”.

8. No caso sob análise, o Governo veio «reduzir» drasticamente — numa matéria tão sensível como é a indemnização por despedimento — o critério legal anteriormente previsto para o seu cálculo; critério este — é bom recordar — que a própria Assembleia da República havia expressamente sancionado.

Por outras palavras, o Governo veio cercar direitos importantes dos trabalhadores — não só os que a legislação ordinária já consignava mas até aqueles que as convenções então em vigor estipulavam — num sentido e com uma extensão que a lei de autorização, aparentemente, não previu nem autorizou.

9. Põe-se então a dúvida: Tratando-se de matéria reservada à Assembleia da República, bastava ao Governo «conter» formalmente a sua actuação legislativa *dentro do perímetro mais lato* definido pela lei de autorização (isto é, dentro do seu «objecto» genérico)?

Mais do que o «objecto» formal, o Governo também tinha a estrita obrigação constitucional de respeitar o «sentido» legislativo

concretamente definido pela lei de autorização nas suas diversas alíneas, quer positiva quer negativamente.

10. Mas nem só o «objecto» e o «sentido» da autorização parlamentar vinculam a acção legislativa do Governo! Mais do que isso, a própria «extensão» das medidas governamentais estava estritamente subordinada à lei de autorização, tanto para mais como para menos.

11. A este respeito, o n.º 2 do art. 169.º da CRP é muito claro quando estabelece que «as leis de autorização legislativa devem definir o objecto, o sentido, a extensão (...) da autorização».

Escreve Gomes Canotilho, a propósito dos «limites temporais» das autorizações legislativas, o seguinte:

«As constituições costumam estabelecer limites materiais ao exercício das autorizações legislativas, impondo, desde logo, um conteúdo mínimo às próprias leis de delegação. Um destes limites materiais consiste na exigência das leis de autorização definirem o objecto da autorização» (19).

C) Proibição de cheques em branco

12. Refutando aqueles autores para quem o «*objecto definido*» significa tão somente a proibição da concessão de plenos poderes (ou da concessão de uma autorização geral a favor do governo para legislar sobre todas as matérias reservadas à competência do Parlamento) Gomes Canotilho explica que as «autorizações legislativas não podem limitar-se a *cheques em branco*» e, portanto, «necessário se torna especificar o objecto da autorização, e não indicar apenas, de um modo vago, genérico ou flutuante, as matérias que irão ser objecto de decretos-leis delegados» (20).

(19) Aut. cit., in «Direito Const.», 3.ª ed. pág. 636.

(20) Aut. e ob. cit., pág. 637.

13. Àcerca do limite material constitucionalmente denominado «*sentido da autorização*», escreve Gomes Canotilho:

«... nas leis de autorização a Assembleia (...) deverá fixar os princípios ou critérios que o Governo deve observar, tal como ela os observaria caso as matérias viessem a ser objecto de lei formal (cfr. o art. 168.º/2, na redacção dada pela LC n.º 1/82, onde se exige agora que as leis de autorização definam o sentido da autorização)» (21).

14. Quanto ao conceito de «*extensão da autorização*», embora o Prof. Canotilho não se lhe refira expressamente, consistirá naturalmente na «*medida*» consentida ao Governo para alterar quaisquer matérias de competência reservada.

Ou seja: dentro do perímetro mais vasto do «*objecto*» definido, e tendo como orientação o «*sentido*» fixado, o Governo só poderá legislar com a «*conta, o peso e a medida*» que o Parlamento lhe fixar.

15. Ora a Lei 107/88, embora defina genericamente no seu art. 1.º como «*objecto*» da autorização a «*materia da cessação do contrato individual de trabalho*» em parte alguma aponta — como «*sentido*» querido ou consentido da acção legislativa do Governo — o afastamento do princípio basilar da «*plenitude da reparação*», próprio do Estado de Direito, segundo o qual a toda a lesão ilícita de direitos deve corresponder sempre, pelo menos tendencialmente, uma «*indemnização plena e justa*».

Nem o poderia fazer, já que tal princípio decorre dos próprios conceitos de justiça e de direito subjacentes a todo o edifício constitucional.

A Lei 107/88 também não aponta — como «*sentido*» desejável ou autorizado da nova legislação laboral do Governo — o agravamento da situação dos trabalhadores despedidos sem justa causa (ou auto-despedidos com invocação de justa causa), agravamento este que seria conseguido através da compressão das «*indemniza-*

(21) Aut. e ob. cit., pág. 638.

ções por antiguidade» devidas pelos empregadores. Também não aponta o correspondente benefício que adviria de tal compressão para o patronato, como é evidente...

Muito menos aquela Lei elege ou impõe — como «extensão» desejável dessa falada «compressão» — o critério redutor do «vencimento base», agora transformado em elemento único e obrigatório de cálculo! Nem o vencimento base nem, é claro, qualquer elemento *parcelar* da retribuição!

Bem pelo contrário, tudo na lei 107/88 parece anunciar o propósito de melhorar a condição dos trabalhadores subordinados e a intenção de os proteger face ao desemprego...! Ou não será assim?

D) Leis reforçadas — Proibição de retrocesso

16. A idêntica solução chegaremos se abordarmos o problema na óptica da “proibição do retrocesso”: poderia o Governo “reduzir” drasticamente, numa matéria tão sensível como é a indemnização por despedimento, o critério legal para o seu cálculo, para mais sabendo que a própria Assembleia da República o havia sancionado em diplomas anteriores?

Entendemos que uma alteração desta natureza não podia o Governo fazê-la sem estar escudado numa autorização expressa.

17. Com efeito, o direito à indemnização por antiguidade constitui, em caso de despedimento sem justa causa, um daqueles direitos previstos na lei ordinária que Gomes Canotilho e Vital Moreira consideram «*de natureza análoga aos direitos fundamentais*» (22).

18. Ao comprimir o critério de cálculo daquela indemnização antes em vigor, o Governo veio cercear direitos importantes dos trabalhadores — não só consignados na legislação ordinária anterior mas também contemplados nas convenções em vigor.

(22) «Const. Rep. Port. Anotada», 3.ª Ed., pag. 141/142, notas, III e VI; pag. 168 — nota VIII; pág. 288 — nota VI.

19. Na esteira de Gomes Canotilho e Vital Moreira, consideramos que o critério legal da retribuição *global*, quando aplicado ao cálculo da indemnização por despedimento, representa a “*densificação*” *necessária, no domínio laboral, do princípio constitucional da “justa indemnização” insito ao Estado de direito democrático.*

20. Logo, tal critério legal constituía uma “*lei de valor reforçado*” gozando do “*privilégio da proibição de retrocesso*” (23).

Portanto, este critério não podia ser restringido pelo Governo da forma arbitrária, injustificada e desproporcionada como foi.

E) Inconstitucionalidade *consequente*?

21. É curioso notar que a argumentação a favor da existência de uma autorização genérica, acaba, afinal, por minar a sua própria base. Se não, vejamos:

Se efectivamente a lei de autorização não estabelece quaisquer “limites” ao Governo no que toca ao critério da indemnização, então a própria lei autorizatória será inconstitucional! Tal inconstitucionalidade arrastaria consigo o D.L. governamental.

22. Como ensinam Gomes Canotilho e Vital Moreira, as leis de autorização que contrariem o princípio da especialidade (v.g., indefinição do objecto, indeterminação do sentido, etc.) «são, obviamente, inconstitucionais, devendo entender-se que essa inconstitucionalidade implica igualmente a inconstitucionalidade do decreto-lei emanado na base dela (inconstitucionalidade *consequente*)»; (Ob. cit., pág. 680).

23. Em nossa opinião, não é necessário chegar tão longe, pois a Lei 107/88 não confere ao Governo qualquer autorização genérica, ilimitada ou implícita em matéria de indemnizações por antiguidade.

(23) Const. Rep. Port. Anot., pág. 17 — nota IV.

24. Legislando por forma tão restritiva do direito indemnizatório, o Governo é que ultrapassou escandalosamente o âmbito da Lei de autorização — quer o respectivo objecto específico, quer o seu sentido, quer a sua extensão — e, portanto, invadiu a esfera de competência exclusiva da Assembleia da República.

Dá a inconstitucionalidade orgânica do n.º 3 do art. 13.º do D.L. 64-A/89, na exacta medida em que reduz arbitrariamente a indemnização por antiguidade através do espartilho do «vencimento base».

VI — INCONSTITUCIONALIDADE SUBSTANCIAL

1. Mesmo que se admita — sem conceder — que o Governo não exorbitou do específico âmbito fixado na lei de autorização, o certo é que o n.º 3 do art. 13.º do D.L. 64-A/89 também peca por *inconstitucionalidade material*.

2. O problema que agora nos prende deverá ser analisado em articulação com diversos preceitos constitucionais que com ele implicam, a saber:

- a) O direito à integridade moral e cívica, ínsito no art. 25.º, n.º 1.
- b) O direito à reparação dos danos, decorrente do primeiro, de que os arts. 22.º e 60.º n.º 1 in fine constituem afloramentos.
- c) O princípio da justa indemnização, de que o art. 62.º, n.º 2 é mera expressão.
- d) O direito ao trabalho previsto no art. 58.º, n.º 2, e o correspondente dever de trabalhar.
- e) A consequente contagem integral de todo o tempo de trabalho para efeitos de segurança social.
- f) O decorrente direito à segurança no emprego, com proibição de despedimentos sem justa causa, previsto no art. 53.º da CRP.
- g) O direito à retribuição do trabalho, *consignado sem qualquer limitação* no art. 59.º, n.º 1, a).
- h) O direito à igualdade, *consignado* no art. 13.º

3. Começando pelo conceito constitucional de «indemnização» — de que o art. 83.º da CRP é um mero afloramento — coincide necessariamente com o conceito de «justa indemnização».

Na verdade é inconcebível que a CRP preconize, ou tolere, «indemnizações iníquas», ⁽²⁴⁾ mormente em áreas onde é mais sensível a fragilidade da parte laboral e, portanto, onde devia ser mais intenso o «favor laboratoris».

4. Por outro lado, o direito constitucional ao trabalho (cfr. art. 58.º n.º 1) — cuja lesão ilícita é compensável nomeadamente através da chamada «indemnização por antiguidade» — está directamente articulado com o direito constitucional à «retribuição» (cfr. art. 59.º n.º 1, *a*) da CRP).

Constitucionalmente, a «retribuição é entendida — e ordinariamente também — como a contrapartida necessária do trabalho subordinado.

Como dizem Gomes Canotilho e Vital Moreira, a retribuição do trabalho — entendida na sua globalidade — deve ser conforme:

- a) À *quantidade* de trabalho, i, é, à sua duração e intensidade.
- b) À *natureza* do trabalho, i, é, terá em conta a sua dificuldade, penosidade e perigosidade.
- c) à *qualidade* do trabalho, i, é, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade ⁽²⁵⁾.

A retribuição *no seu todo* constitui, portanto, a «medida» indemnizatória natural e justa a adoptar quando ocorra um despedimento sem justa causa; ou então — o que é perfeitamente equivalente — quando o trabalhador venha a rescindir o seu contrato

⁽²⁴⁾ Veja-se, a este propósito, Diogo Freitas do Amaral — “Indemnização justa ou irrisória?” — Direito e Justiça, vol. V, 1991, págs. 61-70).

Vejam-se também os vários acórdãos do Trib. Const. proferidos em matéria de indemnização por expropriação. Ora o direito à propriedade privada não tem dignidade maior do que o direito ao trabalho e à remuneração..

⁽²⁵⁾ «Const. Rep. Port. Anotada», pág. 319, nota III.

de trabalho com justa causa. Na verdade, o art. 59.º, n.º 1 al. a) da CRP não limita o conceito da «retribuição» à noção — muito mais restritiva — de «vencimento base».

5. Querer limitar a «indenização por antiguidade» àquilo que resultar do «vencimento base» constitui, não só uma grave ofensa ao princípio constitucional da «justa indenização» — deste modo constangendo os tribunais, de forma intolerável, a afastarem-se da justiça material — mas também uma ofensa ao próprio direito constitucional ao trabalho e à retribuição, que lhe são inerentes.

A amputação — para efeitos do cálculo da indenização — de uma qualquer parcela integradora da retribuição “mista”, seja qual for a sua natureza, implica necessariamente que a “reparação” não seja “completa”.

E a “reparação” não será completa — antes parcial e arbitrária — pois irá fatalmente *desconsiderar* algum dos seguintes aspectos da relação:

- a) Ou desprezará a *quantidade* de trabalho prestado (por ex., ao eliminar do critério indemnizatório um subsídio permanente a título de isenção de horário de trabalho, estará a não considerar a duração e intensidade).
- b) Ou desprezará a *natureza* do trabalho (por ex., ao eliminar os subsídios de insalubridade, de perigo, de isolamento, de trabalho nocturno, etc., a indenização não poderá levar em conta a dificuldade, penosidade e perigosidade da relação).
- c) Ou, finalmente desprezará a *qualidade* do trabalho (por ex., ao eliminar as diuturnidades, as comissões, os prémios de produtividade, os subsídios de chefia, a participação nos lucros, a indenização abstrairá dos conhecimentos, prática e capacidade do trabalhador).

6. Atenta ainda contra o princípio constitucional da «igualdade».

Com efeito não é difícil demonstrar que se a indenização por antiguidade atender exclusivamente ao vencimento base... conduzir a enormes injustiças e não menores desigualdades. Vejamos.

O princípio da igualdade manda atender igualmente a situações iguais mas, inversamente, também manda atender desigualmente a situações desiguais: duas pessoas não podem ser obrigadas, em nome do princípio da igualdade, a calçar sapatos do mesmo número, quando têm pés de tamanho diferente!

A igualdade não pode nem deve ser imposta de modo cego, mecânico, ou arbitrário quando as situações subjacentes não são equiparáveis.

De outra forma o entendimento «absoluto» do critério do «vencimento base» iria conduzir a enormes distorções. Demonstrá-lo-emos com alguns exemplos.

A) Primeira hipótese

7. Consideremos a primeira hipótese:

Dois trabalhadores A e B, trabalham na mesma Empresa, têm a mesma antiguidade e categoria profissional, e o mesmo vencimento base. Têm ainda direito a 5% de comissão sobre as vendas que efectuarem desde que estas ultrapassem determinado tecto fixo, além de vários prémios de produtividade.

Por hipótese, o trabalhador A, porque menos hábil e dinâmico, nunca consegue ultrapassar o referido “tecto” comissional e, portanto, apenas recebe 100 contos de vencimento base.

Em contapartida o trabalhador B, além dos 100 contos de base, consegue ganhar mais 500 contos de comissões sobre as vendas efectuadas, totalizando uma média mensal de 600 contos, além de receber todos os meses um prémio de produtividade.

Como podemos ver, os dois trabalhadores apenas coincidem na categoria profissional, na antiguidade e no vencimento base, divergindo.

Caso se aplicasse de modo «absoluto» o critério do *vencimento base*, ambos receberiam a mesma indemnização! O que seria uma injustiça evidente.

8. Este exemplo ainda é mais chocante se tivermos em consideração que o art. 85.º do D.L. 49 408 — hoje em plena vigência — considera que as retribuições “mistas”, ou seja, as constituídas

por uma parcela fixa e outra variável, constituem aos olhos do legislador em instrumento de elevação da produtividade do trabalho em geral, devendo a parte variável corresponder ao nível concreto de produtividade do trabalhador e às suas “qualidades pessoais”.

Ou seja, os trabalhadores cuja remuneração variável fosse mais alta — isto é, precisamente aqueles que o legislador presume mais qualificados e produtivos — ficariam em pé de igualdade, em termos de indenização por antiguidade, com os menos qualificados e produtivos.

B) Segunda hipótese

9. Consideremos agora o seguinte caso:

Dois trabalhadores da mesma empresa — C e D — foram despedidos acusados de infrações idênticas (v. g. terem faltado injustificadamente ao trabalho durante o mesmo período de tempo) tendo ambos categoria profissional, antiguidade e remuneração (certa e variável) iguais.

Uma única diferença os separa: a ausência do trabalhador C foi detectada mais cedo pela entidade patronal, que logo ordenou a instauração do processo disciplinar; assim, o seu despedimento foi decretado e comunicado rapidamente: por hipótese, no último dia de vigência do D.L. 372-A/75. Quanto ao trabalhador D o processo disciplinar só foi instaurado e o despedimento decretado já na vigência do D.L. 64-A/89.

Vingando a tese do vencimento-base, o resultado seria clamoroso: anulados os despedimentos, o trabalhador C teria direito a uma indenização por antiguidade calculada sobre a *totalidade* da retribuição, enquanto que o trabalhador D... apenas sobre o *vencimento base*.

C) Terceira hipótese

10. Vejamos agora a seguinte hipótese:

Duas empregadas de limpeza, E e F, trabalham na mesma Empresa, tendo a mesma antiguidade e categoria profissional, funções semelhantes e vencimento base iguais.

Todavia, a trabalhadora E sempre beneficiou de horário diurno, não tendo que limpar zonas insalubres nem que prestar trabalho extraordinário. Diferentemente, a trabalhadora F sempre trabalhou à noite e em zonas insalubres, ganhando, além do vencimento base, subsídios fixos de 50% a título de trabalho nocturno 20% a título de subsídio de insalubridade e 10% a título de isenção de horário de trabalho.

Caso se aplicasse de modo “absoluto” o critério do vencimento base, ambas recebiam a mesma indemnização em caso de despedimento! O que seria uma injustiça gritante...

D) Quarta hipótese

11. Imagine-se, ainda a hipótese extrema de um trabalhador subordinado, o indivíduo G, que é remunerado exclusivamente através de retribuições variáveis — tal como é o caso das comissões — e de subsídios diversos totalizando 600 contos mensais em média, mas sem auferir a qualquer vencimento base.

Não é uma hipótese académica ⁽²⁶⁾.

Nesta segunda hipótese o trabalhador C não teria direito a qualquer indemnização por inexistir... remuneração base!!

Se fosse assim, estaria descoberta a «pólvora».

Doravante, as entidades patronais teriam uma forma fácil e barata de despedir: bastava «canalizar» a maior parte ou a totalidade da retribuição para fora do vencimento base!

E) Quinta hipótese

12. Duas empresas do mesmo ramo laboram lado a lado, operando no mesmo mercado, fabricando os mesmos produtos ,

⁽²⁶⁾ No sentido de que, embora rara, esta hipótese não é de excluir, veja-se Monteiro Fernandes em «Temas Laborais — A comissão como elemento da retribuição», pág. 78; ainda em «Direito do Trabalho», 1.º v., pág. 361 e 362).

usando tecnologia semelhante e pagando remunerações globais semelhantes.

13. Uma diferença as separa:

A empresa X tem uma política salarial mais agressiva; logo, estrutura retribuição dos seus empregados por forma a empolar as remunerações variáveis, pagando apenas o vencimento base mínimo previsto no CCT aplicável.

A empresa Z, pelo contrário, privilegia a estabilidade: logo, estrutura as remunerações de forma inversa: retribuição-base superior aos mínimos do CCT, sendo esta diferença colmatada por remunerações complementares inferiores.

14. Em caso de despedimento sem justa causa, os trabalhadores da empresa X ficariam muito mais desfavorecidos do que os da empresa Z, sem que tal “diferença” corresponda necessariamente a um interesse social digno de tutela.

15. É chocante que uma idêntica lesão (despedimento sem justa causa) de um mesmo direito fundamental (o direito à estabilidade no trabalho), aliás proibida pela mesma disposição constitucional (art. 53.º da CRP), seja afinal tratada pela lei ordinária de uma forma tão arbitrária e desigual.

16. Atenta, finalmente, contra o princípio constitucional da proporcionalidade, ínsitos em todo o ordenamento constitucional.

Não se concebe, na verdade, que os encargos com a ruptura da mesma relação laboral possam ser mais onerosos para o trabalhador se fôr este a rompê-la, do que para a entidade patronal quando é esta que despede sem justa causa.

Com efeito, nos casos em que haja rescisão ilícita pelo trabalhador do seu contrato de trabalho sem ocorrer justa causa, o art. 37.º do D.L. 64-A/89 (por remissão para o art. 39.º) autoriza a entidade patronal a ressarcir-se de *todos os prejuízos* que tiver sofrido, isto sem estar limitada à indemnização calculada nos termos do vencimento base, (visto que ainda poderá «responsabilizar civilmente o empregado, nos termos *gerais de direito*, pelos danos que a rescisão causar).

Ou seja: se é a entidade patronal que dá motivo à justa causa de rescisão, o trabalhador prejudicado apenas poderá pedir-lhe uma indemnização de antiguidade calculada sobre o vencimento base.

Mas sendo o empregado a despedir-se sem justa causa... a entidade patronal poderá exigir-lhe, para além daquela, outras indemnizações nos termos gerais de direito.

A CRP não pode consentir uma tão grande assimetria de tratamentos, mormente quando a desproporção é estabelecida contra a parte mais débil!

CONCLUSÕES

1. O art. 13.º n.º 3 do D.L. 64-A/89 deve ser julgado um preceito imperativo mas de «conteúdo mínimo»...

2. Os critérios (mínimos) de cálculo da indemnização por despedimento, que aquela disposição legal preconiza, só serão aplicáveis caso não exista uma disposição convencional que fixe um critério mais favorável para o trabalhador.

3. Quando assim não se entenda, então o n.º 3 do art. 13.º terá que ser considerado inconstitucional, quer formal quer substancialmente.

4. Inconstitucionalidade formal, porque o “sentido” e a “medida” — se não o próprio “objecto” — da autorização parlamentar (Lei 107/88) não permitem restringir o critério do cálculo da indemnização por despedimento sem justa causa apenas ao “vencimento base”.

5. Caso se entenda que a Lei de autorização não estabeleceu quaisquer limites à definição do critério de cálculo daquela indemnização — dando ao Governo mão livre para modificar e inclusive restringir o critério indemnizatório antes vigente — então a própria Lei de Autorização seria inconstitucional por “falta de limites”, assim violando o art. 168.º, n.º 2 da CRP.

6. A ser assim, tal inconstitucionalidade arrastaria consigo, consequentemente a inconstitucionalidade formal do novo critério legal de indemnização.

7. Inconstitucionalidade substancial, porque o carácter resritivo e arbitrário do novo critério viola, directa ou indirectamente, os princípios da justiça e da proporcionalidade do Estado de direito democrático, assim como, outros direitos e princípios constitucionais, nomeadamente da “reparação de danos”, da “justa indemnização”, da “igualdade” e da “proporcionalidade”.

Lisboa, 30/10/92

ANEXO

LISTA DE «REMUNERAÇÕES» DE JOÃO MOURA

Acções de trabalho	Jousset, Bernard (sociedades obreiras de poupança e investimento)
Accionariado obreiro	Lobstein, J. (participação nos lucros)
Associação capital-trabalho	Manit (Haynes-) (remuneração ao «pontos»)
Barth (prémio à economia de tempo)	Mazarino (idem)
Baum (prémio à produção)	Merriek (tarifas diferenciais à peça)
Bedaux (remuneração aos «pontos»)	Parkhurst (prémio à produção)
Bedaux-prémio	
Bertrand-Thompson (prémio à produção)	Participação nos lucros:
Bigelow (idem)	— por acções
Billard (prémio à economia de tempo)	— colectiva
«Boni intégral» (Le)	— diferida
«Carnets de boni» (participação nos resultados)	— indirecta
Comandita de oficina	— mista
Cooperativa obreira de produção	
«Copartnership»	Participação nos resultados
Diemer (prémio à economia de tempo)	Partilha dos «frutos»
Dubois (associação capital-trabalho)	Peça
Dubreuil-Rimailho (equipas autónomas)	Plano Rucker
Emerson (prémio à produção)	Plano Scanlon
Empreitada	«Ponto»
Empreitada colectiva	
Equipas autónomas	Prémios:
Escala móvel dos salários	— à antiguidade na empresa
Excedente integral	— colectivos:
Gantt (prémio à produção)	— ligados à actividade geral da empresa
Geffter (idem)	— relacionados com aspectos parciais da actividade da empresa
Gourdon (remuneração aos «pontos»)	
Gratificações	— diferencial às peças
Halsey (Towne-) (prémio à economia de tempo)	— diversos
Haynes-Manit (remuneração aos «pontos»)	
Knoeppel (prémio à produção)	

<ul style="list-style-type: none"> — à economia de combustíveis — à economia de elementos materiais intervenientes na produção — à economia de energia — à economia de equipamento — à economia de lubrificantes — à economia de matérias-primas — à economia de tempo — individuais — às invenções — ao minuto economizado — às peças — à produção — à qualidade da produção — à regularidade na apresentação ao trabalho — às sugestões vantajosas — à tarefa — com tarifas diferenciais (à produção) <p>Resgates de tempo</p> <p>Rimailho (Dubreuil-) (equipas autónomas)</p> <p>Romanet (participação nos resultados)</p> <p>Rowan (prémio à economia de tempo)</p> <p>Rucker (Plano)</p> <p>Salário anual garantido</p> <p>Salário à produção</p> <p>Salário progressivo (prémio à economia de tempo)</p> <p>Salário proporcional</p>	<p>Scanlon (Plano)</p> <p>Schiller (prémios à economia de tempo)</p> <p>Schueller (salário proporcional)</p> <p>Sherman (prémio à economia de tempo)</p> <p>Sociedades obreiras de poupança e investimento</p> <p>«Stamite» (remuneração aos «pontos»)</p> <p>«Standard» (idem)</p> <p>«Standard-minute» (idem)</p> <p>Sub-empregada</p> <p>Tarefa</p> <p>Tarefa colectiva</p> <p>Tarifas diferenciais à peça:</p> <ul style="list-style-type: none"> — de Taylor — múltipla de Merrick <p>Taylor (tarifas diferenciais à peça)</p> <p>Tempo</p> <p>Thompson (Bertrand-) (prémio à produção)</p> <p>Towne-Halsey (prémio à economia de tempo)</p> <p>Unidade produzida</p> <p>Vallée (prémio à produção)</p> <p>York (prémio à economia de tempo)</p> <p>Wennerlund (prémio à produção)</p> <p>Wilhelmshaven (prémio à economia de tempo)</p> <p>Willans (idem)</p>
---	---