

A LEI DAS COMISSÕES DE TRABALHADORES E DO CONTROLO DE GESTÃO E A ATITUDE A TOMAR PERANTE ELA (1)

A recente publicação da Lei n.º 46/79 de 12 de Setembro, pela importância que as comissões de trabalhadores assumem entre as formas de organização de classe dos trabalhadores, e sem quebra da autonomia recíproca entre elas e o Movimento Sindical, exige da CGTP-IN uma tomada de posição que, contribuindo para o melhor esclarecimento dos trabalhadores, facilite as tarefas a empreender em consequência da entrada em vigor da nova lei. Esta é a finalidade deste documento.

1. SOBRE O SIGNIFICADO POLÍTICO-JURÍDICO DA NOVA LEI

A lei aprovada ignora deliberadamente as posições, propostas e críticas da grande maioria das mais representativas comissões de trabalhadores existentes, bem como da CGTP-IN e do Movimento Sindical. Pode, assim, dizer-se que ela não corresponde à vontade e aspirações dos trabalhadores.

As soluções mais importantes por ela adoptadas contrariam frontalmente a realidade social caracterizada pela existência e vitalidade de numerosas, prestigiadas e fortes

(1) Este documento da CGTP-IN foi publicado em brochura impressa em 9-10-79. Se, no geral, o texto conserva plena actualidade, partes há que tinham um interesse mais conjuntural, limitado ao período transitório de transformação das CTs pré-existentes à Lei 46/79. Nesta publicação procurámos introduzir as alterações e notas indispensáveis para assegurar utilidade actual ao documento.

comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, e pela importância da sua intervenção democrática na vida das empresas e sectores de actividade económica, no exercício do controlo de gestão e na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Por um lado — e esse poderá ser um dos aspectos de mais graves consequências — as normas aprovadas são expressão de concepções e métodos autoritários nas relações entre o Estado e as organizações dos trabalhadores já que a lei se substitui aos próprios trabalhadores na definição das formas de organização e funcionamento das CTs e comissões coordenadoras, submetendo estas a um rígido e minucioso **figurino único** de organização, composição, eleições e funcionamento.

A violação qualificada assim realizada da liberdade de organização dos trabalhadores e da autonomia das CTs e comissões coordenadoras não se destina, certamente, a consolidá-las e defendê-las mas sim a espartilhá-las e controlá-las, dificultando-lhes a adaptação à realidade das empresas, sectores e regiões e enfraquecendo a sua capacidade de intervenção eficaz para o exercício das finalidades que lhes são próprias.

Esta é uma forma indirecta de **atingir**, para descaracterizar, enfraquecer e anular o alcance e a eficácia das atribuições que a Constituição reconhece às CTs para defesa dos interesses dos trabalhadores e da economia nacional.

Por outro lado, a lei aprovada procura atingir e limitar **directamente** as atribuições das CTs e coordenadoras, entre as quais se destaca o controlo de gestão, exactamente ao contrário do que lhe competia fazer para consolidar e dar cumprimento ao disposto nos artigos 55.º e 56.º da Constituição.

Começa por ser manifestação desse objectivo a extrema timidez na definição dos poderes e direitos instrumentais das CTs e coordenadoras perante o patronato, os órgãos de gestão das empresas e o Estado. A forma recuada e limitada como tais direitos são consagrados fica **aquém** da riquíssima e criadora prática exercida e mantida depois

do 25 de Abril, apesar de toda a duríssima ofensiva tendente à sua destruição.

Além disso, a deficiente definição do carácter de classe das CTs e da natureza das suas funções poderá criar um enquadramento ideológico e jurídico propício aos intuitos das forças que pretendem «domesticá-las», transformando-as em órgãos de colaboração na empresa e de responsabilização dos trabalhadores nas decisões do patronato, procurando com isso anular os objectivos expressos do artigo 55.º da Constituição que, ao contrário, configura as CTs como **órgãos de controlo do colectivo dos trabalhadores sobre a empresa** ao serviço de uma transformação estrutural da economia com uma lógica não capitalista.

De facto, a Constituição (artigo 55.º n.º 1) associa directamente a acção das comissões de trabalhadores à «construção do poder democrático dos trabalhadores» reconhecendo assim o papel determinante que as suas organizações deverão desempenhar no processo de transição para uma nova sociedade. E isso pressupõe que se opere, desde já, uma **alteração estrutural e qualitativa das relações de poder dentro das empresas, do sector público ou do sector privado, através do controlo de gestão** que representa, assim, uma limitação efectiva da capacidade de decisão dos órgãos de gestão e do patronato face ao colectivo dos trabalhadores, investido este de um direito à informação prévia e de um poder de fiscalização sobre as principais medidas, bem como do poder de se opor às decisões que sejam contrárias aos objectivos da política económica nacional e aos interesses dos trabalhadores.

Porém, algumas disposições da lei facilitam a interpretação de que, não só, se teria procurado manter inalterado o poder absoluto do patronato e dos órgãos de gestão sobre a empresa, como ainda, se teria pretendido submeter as próprias comissões de trabalhadores a esse poder.

Isto acontece com a norma que — violentando a própria natureza do controlo de gestão — sugere uma proibição de limitar os poderes tradicionais da hierarquia da empresa através do exercício das atribuições próprias das CTs cujos membros são, por força de um outro artigo, sujeitos ao poder disciplinar da entidade patronal ou gestor

público, por actos relativos ao próprio exercício das suas funções.

Embora se trate de um **sentido que, em conformidade com a Constituição, não pode ser dado à lei**, o certo é que deste modo se cria um enquadramento jurídico favorável a uma prática abusiva do patronato e dos gestores públicos tendente a descaracterizar e anular os direitos das CTs e o controlo de gestão, para o que certamente não lhes faltarão apoios na administração pública e naquela, considerável, parte da jurisprudência que resiste a aplicar a legalidade constitucional e democrática.

E o direito também reconhecido ao patronato e aos gestores públicos de sujeitarem os membros da comissão de trabalhadores ao dever de sigilo relativamente às informações obtidas, além de restringir o carácter democrático e de massas, e a eficácia, da intervenção dos trabalhadores na vida da empresa, acentua a ideia de «integração» da comissão de trabalhadores na estrutura e hierarquia da empresa, e da respectiva acção no quadro de finalidades próprias da empresa.

Deste modo, a lei agora publicada não cumpre o objectivo de uma lei de regulamentação dos artigos 55.º e 56.º da Constituição e, em vez de consolidar e desenvolver, cria condições para que as comissões de trabalhadores e o controlo de gestão possam ser atacados e enfraquecidos. Por isso, a Lei 46/79 pode ser considerada mais uma peça legislativa da política de revisão prática da Constituição visando a liquidação da armadura jurídica que reconheceu e garante as grandes transformações democráticas produzidas pela Revolução de Abril e os direitos dos trabalhadores.

Aliando-se, para a fazer aprovar, com os partidos do grande patronato, o PS — principal responsável pela iniciativa e aprovação da lei — mais uma vez, não prestou um bom serviço à democracia e aos trabalhadores. Limitou-se a fornecer às forças inimigas da democracia e contrárias aos interesses de classe dos trabalhadores mais um trampolim para o seu ataque à Constituição. Não é com cedências às forças mais retrógradas e de «chapéu na mão» diante delas que se consolidam os

direitos dos trabalhadores. As declarações públicas da CIP e da CAP mostram bem que o grande patronato considera já ultrapassada a fase em que as cedências desta lei eram suficientes, e nem sequer está disposto a cumpri-la com todas as suas implicações dela só esperando o enfraquecimento das comissões de trabalhadores a fim de, com menores resistências, passar à «liquidação final» dos direitos para que apontam os artigos 55.º e 56.º da Constituição.

O texto aprovado reincide em todos os vícios que determinaram, com base num parecer da Comissão Constitucional, a declaração prévia de inconstitucionalidade e a consequente não promulgação do Decreto 93/I aprovado pela Assembleia da República em 1977, também por acção do PS apoiado pelos partidos do grande patronato. Assim, por exemplo, o facto de a lei se limitar agora a impor o princípio da representação proporcional nas eleições — alargando as possibilidades de escolha pelos estatutos de um dos vários métodos de representação proporcional — não tem o condão de a tornar constitucional. Não era o método de Hondt em si que determinava a inconstitucionalidade, mas sim a ingerência que a sua imposição representava contra o poder de auto-organização dos trabalhadores. E essa ingerência não desapareceu da nova lei.

A incompreensível promulgação da Lei 46/79 não tem, porém, o efeito de apagar as graves violações à Constituição que nela se contêm.

2. SOBRE A ATITUDE A TOMAR FACE À ENTRADA EM VIGOR DA NOVA LEI

Certamente que os trabalhadores e as suas organizações, e as forças democráticas, não deixarão de fazer a denúncia das inconstitucionalidades da Lei 46/79 lutando pela sua revogação. Essa luta, se aliada a um real desenvolvimento da organização e implantação das CTs e coordenadoras e da sua intervenção prática na vida das empresas e sectores, virá certamente dar lugar a uma lei conforme à realidade social e que, finalmente, reconheça e consolide as comissões de trabalhadores e o controlo

de gestão nos termos em que o fazem os artigos 55.º e 56.º da Constituição.

Centrar, exclusiva ou predominantemente, a luta dos trabalhadores no objectivo da revogação da lei, além de contribuir para gerar expectativas que a actual correlação de forças no aparelho de Estado não consente, seria um caminho para o enfraquecimento das comissões de trabalhadores existentes e anulação do papel importante que já desempenham.

No actual momento, a **direcção principal da luta**, no que respeita às comissões de trabalhadores, não é a acção jurídico-política pela revogação da lei, mas sim a acção a todos os níveis pela salvaguarda e consolidação das estruturas já existentes (sobretudo as comissões de trabalhadores) e das atribuições que elas efectivamente exercem.

O primeiro objectivo é impedir que, em consequência da entrada em vigor da lei, sejam ilegalizadas as comissões de trabalhadores já existentes.

Qualquer atitude que, eventualmente, se traduzisse em «ignorar» ou «não reconhecer» a lei aprovada e as suas exigências, sob o fundamento da sua inconstitucionalidade e do seu conteúdo tendencialmente reaccionário, e fazendo apelo a uma permanência de facto das estruturas já existentes com as suas características actuais, poderia revelar uma grande pureza «moralista», mas seria um gravíssimo erro no plano político, de que as principais vítimas seriam os próprios trabalhadores.

De facto, as comissões actualmente existentes dispõem de um período transitório para adaptarem os respectivos estatutos ao disposto na nova lei e realizarem eleições em conformidade com ela, sob pena de se tornarem **juridicamente inexistentes** a partir do fim desse período.

Portanto, o não cumprimento das disposições da lei sobre os estatutos e a eleição das comissões de trabalhadores, daria lugar à sua ilegalização a curto prazo.

A atitude de «ignorar» a lei daria de mão-beijada ao grande patronato um resultado pelo qual este se bate sem êxito, há muito tempo: a ilegalização das CTs e do controlo de gestão.

Não significaria isso, necessariamente, a aniquilação imediata das comissões de trabalhadores visto que a implantação e a força de que dispõem são reais e consideráveis.

Mas tornar-se-ia, seguramente, muito mais difícil a resistência à repressão que, aliás, se transformaria na principal tarefa, com prejuízo das funções específicas das CTs e, sobretudo, do controlo de gestão.

O patronato passaria a dispor de fundamentos legais para dificultar ou impedir o exercício dos poderes das CTs, desde logo, negando-lhes os direitos instrumentais (por exemplo: o direito à informação e o direito a reuniões periódicas com os órgãos de gestão) e recusando aos trabalhadores em geral e aos membros das CTs as condições indispensáveis para o funcionamento eficaz do colectivo dos trabalhadores da empresa (por exemplo, o crédito de horas, o direito de circulação nos locais de trabalho, o direito de afixação e de distribuição de documentos, o direito a meios materiais para a sua actividade, o direito de reunião nos locais de trabalho, etc.). E, passaria a dispor, ainda, de facilidades legais para reprimir os membros das CTs não constituídas de acordo com a lei, pois só esses beneficiam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Por outro lado, a ilegalização das CTs actualmente existentes, ou a inobservância da lei na constituição de novas CTs abriria caminho à criação de «CTs» controladas pelo próprio patronato ou da iniciativa de forças divisionistas.

Em conformidade com o primeiro objectivo a tarefa fundamental traduz-se em dar cumprimento aos prazos de adaptação dos estatutos e de realização de eleições indicados na lei, com rigor no respeito pelas suas normas, de modo a evitar posteriores impugnações perante os tribunais, cujo efeito prático imediato seria a **suspensão** dos estatutos ou das novas comissões de trabalhadores, podendo os estatutos ou as eleições vir depois a ser anulados judicialmente, ao mesmo tempo que as actuais CTs deixariam de existir juridicamente no fim do prazo de 90 dias.

O segundo objectivo é assegurar que — apesar do figurino único autoritário da lei e da deformada perspectiva que ela permite quanto à natureza das CTs e do controlo de gestão — não sejam coarctadas as possibilidades do seu desenvolvimento e do reforço da intervenção democrática dos trabalhadores na vida da empresa e seja defendido o carácter de classe das CTs e das suas atribuições.

Deve reconhecer-se que o objectivo não é fácil de atingir, sendo complexo o caminho para ele. De facto, e como já se disse, se a lei optou por restringir autoritariamente o poder de auto-organização dos trabalhadores foi porque os seus promotores tinham o objectivo de espartilhar, dificultar a acção e enfraquecer a organização existente.

Assim, por exemplo, quando a lei limita rigidamente o número de membros das CTs, das subcomissões e das coordenadoras isso implica, não só, a ilegalidade de estatutos que, eventualmente, prevejam um número superior, mas ainda, que o número de membros em excesso não possa beneficiar da protecção legal nem dos restantes direitos previstos na lei. Mas, além de, em relação a este problema, haver apesar de tudo formas de maximização do número de eleitos com a protecção legal (através das subcomissões nas empresas com estabelecimentos dispersos), é possível e necessário simplificar e desburocratizar ao máximo o funcionamento das CTs para que os seus membros possam concentrar-se nas tarefas essenciais; é possível e necessário alargar o número de militantes que, embora sem a protecção legal e nas tarefas que a dispensem, funcionem, em apoio da CT; é possível e necessário amplificar a solidariedade de classe, através das coordenadoras e do apoio sindical (por ex. no plano técnico) às CTs.

Do mesmo modo, quando a lei impõe um rígido esquema de processo eleitoral e de eleições é possível, face à lei, e sem prejuízo daquele esquema, adoptar nos estatutos formas que garantam mais eficazmente o funcionamento democrático do colectivo dos trabalhadores, por ex. prevendo a realização do Plenário dos trabalhadores (com

assembleias descentralizadas para o caso de estabelecimentos dispersos) e evitando assim reduzir a participação dos trabalhadores ao mero acto de votar, **com o que, aliás, se dará cumprimento ao teor expresso do art. 55.º, n.º 2 da Constituição.**

Ou ainda, quando a lei impõe o princípio da representação proporcional é possível escolher, nos estatutos, dentre os vários existentes, o método que melhor garanta, nas circunstâncias concretas da empresa, a unidade dos trabalhadores, impedindo ao máximo a partidização das CTs e não consentindo o boicote da sua actividade por minorias controladas pelo patronato.

Isto demonstra que é possível limitar os efeitos negativos do figurino único de organização. Trata-se de um objectivo a realizar através dos estatutos a aprovar e, **determinantemente, pela prática que as CTs vierem a realizar e da implantação que alcançarem.**

Quanto à natureza das CTs e das suas atribuições e ao carácter da sua relação com a empresa, além da prática que vier a implantar-se, caberá desde logo aos estatutos uma rigorosa definição de princípios que, dando aplicação ao disposto na Constituição, salvaguardem a autonomia de classe das CTs e obstem às concepções co-gestionárias.

O terceiro objectivo é explorar, desde já, as novas possibilidades abertas pela lei que se traduzem num efectivo alargamento dos direitos dos trabalhadores.

Está neste caso, o direito de eleger um representante para o órgão de gestão (Conselho de Gerência, Conselho de Administração, etc.) das empresas do sector empresarial do Estado, bem como de representantes para os outros órgãos sociais das empresas do sector empresarial do Estado que não tenham a forma jurídica de empresas públicas (visto que nas empresas públicas, de acordo com a respectiva lei, os trabalhadores já tinham direito a eleger representantes para o Conselho Geral e para a Comissão de Fiscalização).

Deve notar-se, contrariamente a certas interpretações que já começaram a vir a público que, nas empresas do SEE, a investidura dos representantes dos trabalhadores

nos Conselhos de Gerência não está condicionada à prévia alteração dos respectivos estatutos.

Para que não sejam fomentadas dúvidas sobre a natureza deste direito **novo**, convém recordar que ele foi pela primeira vez proposto no Projecto de Lei n.º 8/1 sobre Controlo Operário que mereceu a aprovação generalizada e praticamente unânime das comissões de trabalhadores e do movimento sindical.

Ainda que possa ter sido diferente a intenção dos partidos que aprovaram a lei, a presença de um representante do colectivo dos trabalhadores no órgão de gestão das empresas do sector público corresponde, para o movimento operário português, a uma forma qualitativamente superior do **controlo** e não a uma forma de associação de trabalhadores à gestão com vista à sua co-responsabilização.

Muitos problemas práticos e jurídicos esta nova função de controlo virá a levantar além dos inerentes à sua própria institucionalização: quanto às formas a adoptar para ligação orgânica permanente do representante designado com o colectivo dos trabalhadores da empresa; aos critérios da sua escolha; às medidas necessárias para evitar a corrupção e a perda de espírito de classe dos representantes designados; à natureza das funções permanentes que, como membro de pleno direito dos órgãos de gestão, lhes deverão ser atribuídas, etc.

Uma nota deverá, porém, reter-se desde já: a nova figura transporta o controlo para o interior do órgão de gestão para defesa dos interesses **fundamentais** dos trabalhadores.

A imediata exploração, dentro do espírito dos artigos 55.º e 56.º da Constituição, dos direitos novos que a lei veio consagrar traduz uma atitude de «passagem à ofensiva», consolidando posições, contrariando hesitações e marcando desde o início da aplicação da lei uma **perspectiva de alargamento e não de limitação dos direitos dos trabalhadores**.

O **quarto objectivo** é exercer desde já e no futuro, todas as atribuições e direitos que a lei reconhece às comissões de trabalhadores e coordenadoras existentes.

Até ao termo do período transitório a lei reconhece plenamente as estruturas já existentes que, assim, são admitidas a exercer todos os direitos previstos. A entrada em vigor de nova lei deve ser encarada como uma forma de consolidar esses direitos, e não de criar um hiato que torne necessário «arrancar» de novo após o período transitório.

Tem uma grande importância a luta para levar à prática os direitos que a lei expressamente garante, o que defrontará seguramente graves dificuldades criadas pelo patronato, sobretudo nas empresas em que o controlo de gestão não tenha ainda tradição consolidada. Deve referir-se, para esse caso, a possibilidade conferida pelo artigo 17.º de recorrer a tribunal para obrigar o patronato a cumprir a lei.

O quinto objectivo é manter todos os direitos que as CTs existentes já vinham exercendo — com base em leis (p. ex. estatutos de empresas públicas), em acordos de empresa ou na prática institucionalizada (usos da empresa) — desde que não contrariem normas imperativas (de alcance proibitivo ou limitativo) da nova lei.

Deste modo evitar-se-á que a entrada em vigor da lei provoque uma redução dos direitos já alcançados.

Deve, aliás, fazer-se notar aqui que, de acordo com os princípios gerais da legislação do trabalho, os direitos dos trabalhadores no tocante às CTs, e os direitos destas, podem ser alargados e tornados «mais favoráveis» por via de convenção colectiva, ou usos, ou acordo de empresa.

O sexto objectivo é retomar imediatamente, onde quer que a Resolução n.º 10/79 de 15-1-79 do Governo Mota Pinto tenha dado lugar à respectiva paralização, o exercício das funções das comissões de trabalhadores da Função Pública, agora expressamente salvaguardadas pela lei.

A enunciação destes objectivos instrumentais pressupõe que é possível, sem deixar de cumprir a nova lei, alcançar o **objectivo fundamental** de defender, consolidar e desenvolver as CTs e o controlo de gestão.

Perante esta questão, a resposta é positiva. Os trabalhadores e as suas organizações de classe têm a força suficiente para alcançarem aquele objectivo, apesar das disposições de uma lei que o não serve.

A história do movimento operário de todos os países, e do movimento operário português também, demonstra que as organizações de classe não se deixam espartilhar nem controlar dentro dos esquemas rígidos de uma qualquer lei, sendo necessária a repressão violenta para as aniquilar.

Assim também quanto às CTs que, aliás, surgiram na prática social, por impulso das necessidades da luta dos trabalhadores, sem o beneplácito prévio de qualquer lei que, ao menos, lhes definisse as funções e os poderes. E se assim foi, a explicação está na força e implantação real que as comissões conseguiram junto dos trabalhadores, levando ao seu reconhecimento pelo patronato e pelo Estado. Onde essa implantação real deixou de existir, ou nunca existiu, as comissões desapareceram, ou nunca passaram de um nome vazio.

O mesmo se passará agora, com a vantagem adicional de uma lei que, ao institucionalizar as comissões e os seus direitos está — talvez contra a intenção dos seus promotores e apoiantes — a impô-las mais fortemente ao patronato. Sobretudo nas empresas e regiões onde as resistências e a repressão do patronato são maiores.

Eis aqui uma aparente singularidade que só não compreenderá quem não tenha presente que está em curso uma Revolução cujas grandes transformações democráticas deixaram já marcas profundas em toda a vida social.

A prática, também obrigatória para os Tribunais e órgãos do Estado, de uma **interpretação da lei conforme à Constituição da República**, permitirá — se for atingido o objectivo de salvaguarda das já existentes e de implantação real das CTs nas empresas — evitar as principais dificuldades criadas por algumas normas da lei.

Atendendo às posições já conhecidas da CIP e da CAP, poderá dizer-se que o grande patronato vai opor grandes resistências, criar toda a ordem de dificuldades, e que se mostra desde já disposto a não cumprir a lei. Mas os trabalhadores têm ao seu alcance a possibilidade real de, com a legalidade pelo seu lado, defenderem as comissões de trabalhadores e o controlo de gestão.

3. GUIA PRÁTICO PARA A APROVAÇÃO DE ESTATUTOS E ELEIÇÕES (1)

As dificuldades de interpretação da Lei 46/79 são consideráveis e não resultam apenas de se tratar da primeira regulamentação legal da matéria entre nós, mas em grande parte da deficiente técnica legislativa utilizada. A obscuridade, as contradições, as formulações ineptas são tantas e tão graves que aí virá seguramente a residir uma fonte de pretextos para dificultar e obstruir a institucionalização e acção das CTs e coordenadoras.

Tudo isto acentua a necessidade de rapidamente se fornecer aos trabalhadores e às CTs um conjunto de regras práticas que por eles possam ser seguidas com a segurança de corresponderem a uma interpretação cuidada da lei, rigorosa, e que sistematicamente evite as facilidades susceptíveis de darem lugar à obstrução judicial e prática do patronato e das forças divisionistas.

(1) Na versão original, este número tinha o título «Guia Prático para as Tarefas Imediatas». Tratava-se, então, de impedir que as CTs pré-existentes à Lei 46/79 se tornassem juridicamente inexistentes. O seu conteúdo, porém, mantém actualidade para as CTs a constituir de novo. Além disso, a sua utilidade é manifesta no respeitante à participação na gestão das empresas do SEE e à institucionalização das comissões coordenadoras.

Quanto às CTs a constituir de novo, devem observar-se as orientações constantes dos pontos 3.1.1 a 3.1.8 (aprovação dos estatutos e primeira eleição) e 3.2. (constituição de CTs em empresas onde elas ainda não existam). Com o objectivo de fazer ressaltar essa utilidade actual, introduzimos no texto as necessárias alterações formais e notas. O facto de se ter mantido a estrutura do documento visa, ainda, acentuar a utilidade do Guia Prático para o grande número de CTs pré-existentes à Lei 46/79 que observaram as regras do ponto 3.1. Para elas, o texto pode não apresentar um interesse meramente histórico, p. ex., devido a impugnações e a sequelas de um eventual contencioso eleitoral.

3.1. A «LEGALIZAÇÃO» DAS COMISSÕES DE TRABALHADORES EXISTENTES ANTES DA LEI 46/79

A Lei 46/79 teve de reconhecer a existência das anteriores comissões de trabalhadores como uma forte realidade, não só, de facto, mas também jurídica. A simples entrada em vigor da lei não teve o efeito de as tornar ilegais ou juridicamente inexistentes pelo que, durante o período transitório previsto no artigo 39.º, podiam e deviam exercer as suas funções incluindo as previstas na nova lei. E não só isso porque, de acordo com algumas normas (p. ex. os artigos 39.º, n.º 1 e 40.º, n.º 1) era da sua competência a promoção de uma série de actos tendentes a dar aplicação aos novos comandos legais.

Mas o certo é que, findo o período transitório, as CTs deixavam de existir juridicamente se entretanto não se tivessem adaptado ao novo regime. As regras então divulgadas eram as seguintes:

3.1.1 Aprovação de novos estatutos conformes à Lei 46/79 (artigo 39.º, n.º 1)

As CTs têm o prazo de **90 dias** a contar da data da entrada em vigor da lei para promoverem a aprovação dos novos estatutos.

Como a lei entrou em vigor no dia 17-9-79, o prazo para aprovação dos novos estatutos termina no dia 17-12-79.

É defensável a interpretação de que o prazo de 90 dias se refere apenas à convocatória da votação e não ao próprio acto de votação. Com efeito, a lei só diz que as CTs deverão **promover** (isto é, convocar) a aprovação dos estatutos, e não que a própria votação deva realizar-se dentro do prazo de 90 dias. Por razões de segurança optámos pela interpretação de que a própria votação deverá ter lugar no prazo de 90 dias.

3.1.2 **Convocatória da votação para aprovação dos novos estatutos (artigo 10.º, n.º 1, artigo 2.º, n.º 3)**

O acto de votação dos novos estatutos deverá ser convocado com a **antecedência mínima de 15 dias**. Se, por hipótese, se pretender realizar a votação no dia 15-12-79, a convocatória deverá ser feita até ao dia **30-11-79** inclusive.

A convocatória é feita por escrito e deverá conter a indicação expressa da finalidade da votação (aprovação dos estatutos), do dia, horário e local em que ela terá lugar (ver Anexo I).

A convocatória deverá ser dada «**ampla publicidade**» (afixação nos locais próprios dentro das secções da empresa e dos respectivos estabelecimentos geograficamente dispersos; publicação no jornal ou boletim da comissão de trabalhadores ou no boletim interno da empresa; difusão de comunicados ou tarjectas, etc.). Simultaneamente, deverá mandar-se uma cópia da convocatória aos órgãos de gestão da empresa (ver Anexo II).

3.1.3 **Quem faz a convocatória para aprovação dos novos estatutos (art. 39.º, n.º 1, art. 10.º, n.º 1 e art. 2.º, n.º 3)**

Segundo a lei (artigo 39.º, n.º 1) compete às comissões de trabalhadores já existentes «**promover a aprovação dos novos estatutos**». Daqui se conclui que só às comissões de trabalhadores, nas empresas em que já existam, compete a convocatória da votação.

No entanto, ao referir-se à aprovação dos estatutos, o artigo 10.º manda seguir o processo previsto no artigo 2.º cujo n.º 3 prevê a convocatória pelo número mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores.

Este último artigo refere-se, a nosso ver, à iniciativa para constituição de comissões de trabalhadores nas empresas em que elas não existam. De outro modo, não faria qualquer sentido o n.º 1 do artigo 30.º.

Por isso, no caso das CTs já existentes, os trabalhadores (no mínimo de 100 ou 10 %) só serão admitidos isolada e autonomamente a convocar a votação se a CT deixar

passar o prazo legal de 90 dias sem fazer a convocatória visto que, nesse caso, a CT deixa de ter existência jurídica passando a situação a ser equiparada às de empresas onde, por não existir comissão de trabalhadores, a questão seja criá-la a partir do nada.

Isto é importante por não ser de excluir a hipótese de iniciativas de grupos divisionistas visando retirar legitimidade a CTs já existentes e marginalizá-las do processo de aprovação dos estatutos. Pelo exposto, tais convocatórias não seriam válidas.

Por uma razão de segurança, destinada a não dar pretextos formais de impugnação judicial, **as convocatórias deverão ser feitas pela CT e subscritas também pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.**

Aliás, as recolhas de assinaturas com tal objectivo, além de facilitarem o esclarecimento aos trabalhadores, contribuirão para reforçar o apoio de massas às CTs existentes.

3.1.4 Quem pode participar na votação dos estatutos (artigo 10.º, n.º 1 e artigo 2.º)

A lei restringe o direito de participar na deliberação de constituição da CT e de aprovação dos respectivos estatutos aos **trabalhadores permanentes da empresa.**

Aliás, são vários os casos em que só é reconhecida capacidade aos trabalhadores permanentes. São eles:

- O direito de convocar o acto eleitoral (artigo 2.º, n.º 3).
- O direito de convocar o acto de votação dos estatutos (artigo 2.º, n.º 3, por força do artigo 10.º, n.º 1).
- O direito de apresentar listas de candidatos ao acto eleitoral (artigo 2.º, n.ºs 1 e 2).
- O direito de apresentar propostas de estatutos (artigo 2.º, n.º 2, por força do artigo 10.º, n.º 1).
- O direito de eleger a CT (artigo 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, por maioria de razão e artigo 2.º, n.º 7).
- O direito de participar na votação dos estatutos (artigo 10.º, n.º 1).

— A capacidade para ser eleito membro da CT (artigo 2.º, n.ºs 1, 2 e 3 por maioria de razão e artigo 2.º, n.º 7).

— O direito de impugnar a eleição (artigo 8.º, n.º 1) ou a deliberação de aprovação dos estatutos (artigo 12.º, n.º 3).

Porém, a lei não dá qualquer definição expressa de trabalhador permanente.

Numa acepção técnica rigorosa, válida na generalidade dos sistemas jurídicos europeus e também no português, **trabalhador permanente** contrapõe-se a **trabalhador temporário**. E são geralmente considerados temporários os trabalhadores que, embora prestando trabalho durante um período de tempo mais ou menos longo numa empresa ou nalgum dos seus estabelecimentos, o fazem por força de um contrato de trabalho celebrado com uma empresa diferente que cede à primeira os serviços do trabalhador. Normalmente, trata-se de casos em que a empresa com quem o trabalhador celebra o contrato de trabalho realiza o seu fim lucrativo limitando-se a alugar mão-de-obra a outras empresas (por ex. a Manpower); noutros casos, haverá uma cedência temporária de uma empresa a outra (por ex. em casos de sub-ocupação temporária na empresa a que o trabalhador pertence). Verifica-se portanto **trabalho temporário** sempre que o trabalhador presta trabalho numa empresa por força de um contrato celebrado com uma empresa diferente.

Nesse sentido, o trabalhador **não é permanente**, isto é não «pertence» à empresa à qual presta trabalho de forma **esporádica e factualmente**, sem estar ligado a ela por qualquer vínculo jurídico.

Na mesma situação, por motivos idênticos, devem ficar colocados os trabalhadores de empresas que laborem em regime de empreitada ou de sub-empreitada, relativamente à CT da empresa dona da obra ou empreiteira, respectivamente, mesmo nos casos frequentes em que os trabalhadores de uma e outra empresa prestem trabalho no mesmo local.

Ao referir-se a **trabalhadores permanentes**, a lei pretendeu, portanto, excluir os **trabalhadores temporários**, no sentido indicado, do direito de participarem na constituição e elaboração dos estatutos, e de elegerem e serem eleitos para as CTs.

E é admissível esta posição da lei porquanto, por um lado, o trabalhador é defendido (p. ex. no processo de despedimento) pela CT da empresa a que pertence e, por outro lado, não faria sentido que lhe fosse reconhecido o direito de participar no controlo da gestão de uma empresa à qual nenhum vínculo jurídico o liga.

A ideia de que trabalhador permanente é o trabalhador contratado sem prazo não tem apoio sequer nas leis anteriores à Constituição da República e à nova legislação do trabalho posterior ao 25 de Abril. De facto, o próprio Dec.-Lei 49 408 de 1969, no único ponto em que se refere a trabalhadores permanentes (artigo 11.º) é para os contrapor a trabalhadores sazonais e eventuais e não a trabalhadores contratados a prazo (ver artigo 10.º). Mas a lei dos contratos a prazo em vigor (Dec.-Lei 781/76) que revogou parcialmente aquele no seu artigo 7.º, n.º 1, veio equiparar os sazonais e eventuais aos contratos a prazo. E, em relação aos trabalhadores contratados a prazo, a única diferenciação que a própria lei actual admite é a referente à cessação do contrato (que, aqui, ocorre por caducidade no fim do prazo). No mais, a lei geral do trabalho consagra a plena igualdade de direitos.

A Constituição, por força do princípio da igualdade (artigo 13.º) e do princípio da não discriminação no emprego [ver tb. artigo 52.º alínea c)] nunca autorizaria uma interpretação que negasse aos trabalhadores contratados a prazo o direito de participarem na criação e aprovação dos estatutos, bem como de elegerem e serem eleitos para as CTs. Trata-se de um direito que o artigo 55.º da Constituição e o próprio artigo 1.º, n.º 1 da Lei 46/79 reconhecem, sem discriminação, aos **«trabalhadores»** — isto é, a **todos os trabalhadores**.

De outro modo, a lei estaria a excluir sem qualquer fundamento os trabalhadores a prazo do controlo da gestão da empresa em cujo processo produtivo participam,

ou a submeter os contratados a prazo a uma minoria de trabalhadores contratados por tempo indeterminado e, por isso, com maior estabilidade de emprego.

Nas empresas em que, legalmente, a maioria dos trabalhadores possa ser contratada a prazo (p. ex. na construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais) de duas uma: ou a CT representaria uma minoria de trabalhadores, ou estaria criada uma verdadeira impossibilidade legal de a constituir, o que a lei não pode ter querido.

De resto, tal interpretação seria mais um incentivo ao recurso do patronato ao contrato a prazo para iludir as disposições que reconhecem direitos aos trabalhadores.

Embora de um ponto de vista técnico-jurídico rigoroso a nossa interpretação seja a mais correcta e inatacável, razões de segurança face à previsível actuação do patronato ou dos seus homens de mão — sobretudo na chicana da impugnação judicial — levam à necessidade de analisar caso por caso, atendendo às características da empresa, o problema da participação dos trabalhadores contratados a prazo. Nas empresas em que eles sejam maioria, ou tenham um grande peso, parece correcto admitir a sua participação. Naquelas em que tal não aconteça poderá mostrar-se mais seguro restringir a participação formal nos diversos actos aos contratados sem prazo.

O mesmo se aplica quanto ao número mínimo de convocantes da votação (ver ponto 3.1.2) sendo aconselhável que os 100 ou 10% sejam trabalhadores contratados sem prazo.

Se se optar por reconhecer direitos iguais aos contratados a prazo, os estatutos a aprovar poderão condicionar certos direitos a um tempo mínimo de permanência na empresa (p. ex. 6 meses).

3.1.5 Quem pode apresentar projectos de estatutos (art. 10.º, n.º 1, art. 2.º, n.º 1 e art. 39.º, n.º 1)

Podem apresentar projectos de estatutos trabalhadores em número mínimo de 100 ou 10%.

Este é um dos direitos que a lei limita aos **trabalhadores permanentes** pelo que convirá ter em conta o exposto, e as cautelas indicadas acima (ponto 3.1.4).

Tendo em conta o artigo 39.º, n.º 1, as CTs já existentes poderão também apresentar projectos de estatutos. Convém que o façam, **mas subscritos também por 100 ou 10% dos trabalhadores.**

3.1.6 Regulamento do acto de votação dos estatutos

A lei exige que o acto de votação dos estatutos se processe segundo um regulamento próprio, obedecendo às disposições legais, e **publicado simultaneamente com a convocatória.**

As CTs já existentes elaborarão, assim, um regulamento provisório para o acto de votação dos estatutos, dando cumprimento às regras previstas na lei para o acto eleitoral, **fazendo-o subscrever também pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores.**

Quanto ao regulamento eleitoral, ele será depois aprovado com carácter definitivo, como anexo aos estatutos.

O regulamento do processo e acto de votação para aprovação dos estatutos da CT tem carácter provisório e apenas valerá para esse efeito. Com vista à respectiva elaboração pode ser utilizado, com as adaptações necessárias, o título II do Modelo de Estatutos para comissões de trabalhadores, publicado a págs. 93. Os anexos I a IX reproduzem diversos modelos de documentos necessários no decorrer do processo de aprovação dos estatutos.

3.1.7 Eleição das novas comissões de trabalhadores (art. 39.º, n.º 2)

Depois da aprovação dos estatutos deverá proceder-se à eleição de novas CTs, em conformidade com eles e com a Lei.

O prazo para essa eleição é de **60 dias** a contar da data de aprovação dos estatutos.

Se, por hipótese, a aprovação tiver lugar no dia **15/12/79** a eleição pode realizar-se até ao dia **13-2-80.**

3.1.8 Convocatória do acto eleitoral

Aqui deverão aplicar-se os novos estatutos e o regulamento eleitoral a eles anexo, entretanto aprovados.

Aplicam-se à convocatória os requisitos legais acima referidos.

Os novos estatutos indicarão também a quem compete fazer a convocatória e, certamente, atribuirão para o futuro essa competência (rigorosamente, esse poder-dever) à própria comissão de trabalhadores, sem prejuízo do direito reconhecido ao mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores, nos termos do n.º 3 do artigo 2.º, de fazerem eles a convocatória se a comissão de trabalhadores a não fizer nos prazos estatutários.

Porém, para a eleição da primeira CT conforme à nova lei, podem suscitar-se dúvidas quanto à competência das CTs actualmente existentes.

Embora pareça claro, por analogia com a votação dos estatutos, que as actuais CTs têm essa competência, uma razão de segurança aconselha a que a convocatória do primeiro acto eleitoral seja subscrita pela CT cessante e também por 100 ou 10% dos trabalhadores.

3.2 CONSTITUIÇÃO DE COMISSÕES DE TRABALHADORES EM EMPRESAS ONDE ELAS AINDA NÃO EXISTAM

Os prazos previstos no artigo 39.º, e o regime transitório que deles resulta, aplicavam-se, apenas, aos casos em que já existia comissão de trabalhadores.

Nas empresas em que não existam, actualmente, comissões de trabalhadores, não estão estes impedidos de as constituir. Podem fazê-lo em qualquer altura.

A esse aspecto se referem directamente o artigo 10.º e os artigos 2.º e 5.º da lei. O regime destas normas está, aliás, concebido para os casos em que não exista comissão de trabalhadores sendo, por isso, necessário criá-la de novo.

O processo de constituição tem 2 fases:

— A primeira é a aprovação dos estatutos, a que se aplicam as regras fundamentais expostas no ponto 3.1. com a diferença importante e óbvia de, as competências naquele caso atribuídas à CT já existente, serem aqui exercidas exclusivamente pelos trabalhadores autonomamente (no mínimo de 100 ou 10%).

— A segunda é a eleição da primeira comissão de trabalhadores que deverá processar-se no prazo e segundo as regras constantes dos estatutos entretanto aprovadas, de acordo com os artigos 2.º a 5.º da lei.

Como diferença importante relativamente ao modo de regulamento do processo e do acto de votação para aprovação dos estatutos incluído no ponto 3.1.6, deve referir-se a seguinte: a competência para convocar o acto eleitoral e para elaborar e difundir o regulamento é atribuída pela lei (art. 2.º, n.º 8) aos convocantes (100 ou 10% dos trabalhadores).

Decorre daí um processo potencialmente não democrático de regulamentação da votação e de organização e direcção da mesma. Conviria, para obviar a isso, proceder à aprovação prévia do regulamento em Plenário que elegeria também uma Comissão Eleitoral e as mesas de voto, prevendo-se a agregação à Comissão Eleitoral de delegados dos projectos concorrentes logo após à sua aprovação.

As mesmas regras valerão para a hipótese de a CT se tornar juridicamente inexistente por não dar cumprimento ao artigo 39.º

3.3 ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NOS ÓRGÃOS SOCIAIS E NOS ÓRGÃOS DE GESTÃO DAS EMPRESAS DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO (arts. 30.º, 31.º e 40.º)

Já atrás foi referida a importância e a natureza deste direito novo que a lei veio consagrar (ver ponto 2 — «terceiro objectivo»).

Importa agora fornecer algumas indicações úteis para a melhor compreensão das normas que se lhe referem.

3.3.1 Quais são as empresas para cujos órgãos os trabalhadores têm o direito de eleger representantes. O que é o Sector Empresarial do Estado.

Os trabalhadores podem designar representantes para os órgãos das «empresas do sector empresarial do Estado». É preciso portanto definir o Sector Empresarial do Estado (SEE).

A Lei 46/79 não define o SEE. Não existe, aliás, uma definição legal correspondente a esta designação corrente na linguagem técnica da economia e da planificação económica.

Outra designação de sentido equivalente é a de **Sector Público Empresarial** (ver «O Grupo Estado» de M. Belmira Martins e J. Chaves Rosa. Edições do Jornal Expresso).

Mas a designação SEE entrou decisivamente nas formulações de diversos textos legais antes da Lei 46/79 (por exemplo no Dec.-Lei 453/78 de 30 de Dezembro e no Dec.-Lei 65/79 de 30 de Março).

A Constituição não utiliza esta designação mas sim a de **Sector Público Estadual** (ver arts. 92.º, n.º 1 e 89.º, n.º 2) caracterizado fundamentalmente pelo «modo social de gestão» (pelo Estado ou por outras pessoas colectivas públicas) de bens ou unidades de produção colectivizadas (ver Vital Moreira e J. Gomes Canotilho, «Constituição da República Portuguesa Anotada», pp. 215 a 218 e 222). A determinação dos contornos do Sector Público Estadual é, desde logo, importante para se determinar as empresas em relação às quais o Plano é imperativo (art. 92.º, n.º 1 da CRP). Mas a sua definição pelo «modo social de gestão» interessa também para se determinar os componentes do SEE.

A designação **Sector Empresarial do Estado** (ou Sector Público Empresarial) terá surgido por contraposição a **Sector Público Administrativo** que designa o conjunto de actividades que o Estado realiza para atingir algumas das suas finalidades, através de entidades de natureza admi-

nistrativa que é usual identificar com a Administração Pública clássica e com algumas entidades que prosseguem também as finalidades da Administração mas são dotadas de autonomia administrativa e financeira (Institutos Públicos). Portanto, a Administração Pública (por exemplo os Ministérios) e os Institutos Públicos (por exemplo o Instituto Nacional de Estatística) não fazem parte do SEE.

No SEE é usual incluir as entidades pertencentes ao Estado ou por ele controladas cuja finalidade é de tipo económico, ligado à produção de bens ou serviços ou à intervenção no mercado, e que adoptam formas empresariais de organização dos meios de produção.

Devem incluir-se no SEE as seguintes entidades do tipo apontado:

— **Empresas Públicas** (criadas pelo Estado com capitais próprios ou fornecidos por outras entidades públicas, dotadas de personalidade jurídica) reguladas pelo Dec.-Lei 260/76 de 8 de Abril. São empresas públicas quase todas as empresas directamente nacionalizadas após o 25 de Abril, e outras já antes existentes (por exemplo os CTT, a EPUL, etc.).

— **Empresas públicas não personalizadas.** São departamentos públicos, sem personalidade jurídica, mas com maior ou menor autonomia, relativamente à Administração Central ou Local, de que dependem organicamente, que desenvolvem sob forma empresarial uma actividade económica de produção de bens ou serviços. Estão neste caso, os **Serviços Municipalizados** (arts. 164.º e segs. do Código Administrativo) e os **Estabelecimentos Fabris Militares** (Lei 2020 de 19-3-47).

Apesar de possíveis dúvidas quanto à inclusão destas no SEE defendêmo-la porquanto o decisivo, para este efeito, não é a forma jurídica da empresa mas sim o tipo de actividade e a forma de organização dos meios de produção. Para este efeito — participação de representantes dos trabalhadores na gestão — nada leva a incluir as empresas públicas

personalizadas e a excluir as não personalizadas. Aliás, só por razões extra-económicas (políticas e de enquadramento jurídico) é que os Estabelecimentos Fabris Militares não foram incluídos no Plano a Médio Prazo do Sector Empresarial do Estado para 1977-1980 (v. edição da Imprensa Nacional, Abril de 1977, p. 10). Quanto aos Serviços Municipalizados, e no que respeita à participação dos trabalhadores na gestão, o problema é exactamente idêntico ao das empresas públicas que se destinem a satisfazer necessidades colectivas que, apesar de pertencerem ao Estado, estão sujeitas a essa participação.

— **Empresas nacionalizadas.** São as empresas que foram objecto de nacionalização (directa ou indirectamente) e que não adoptaram ainda a forma jurídica de empresa pública (ver artigo 1.º, n.º 2 do Dec.-Lei 260/76 de 8 de Abril).

— **Sociedades de capitais públicos,** que são as constituídas sob a forma de sociedades comerciais, associando o Estado e outras pessoas colectivas públicas (artigo 48.º, n.º 2 do Dec.-Lei 260/76).

— **Empresas participadas controladas,** ou seja, sociedades comerciais em que o Estado detém a maioria do capital social ou a percentagem de capital suficiente para, em determinadas condições concretas, assegurar o seu domínio. Segundo o Dec.-Lei 285/77 de 13 de Julho consideram-se como tal aquelas em que o Estado, Fundos Autónomos e Institutos Públicos, Instituições de Previdência e Empresas Públicas, separada ou conjuntamente, detenham uma percentagem do capital social superior a 50%.

Incluem-se aqui as empresas em que o Estado só nacionalizou parte do capital social, devido ao facto de a restante ser estrangeira, as sociedades de economia mista (artigo 48.º, n.º 1, do Dec.-Lei 260/76), e, sobretudo, as empresas em que o Estado passou a ter partes de capital em consequência da nacionalização dos grupos económicos que detinham partes de capital nas respectivas sociedades — desde

que o Estado possa controlá-las nos termos indicados (**mais de 50% do capital social**).

Tais participações do Estado são, em princípio, geridas pelo IPE (art. 4.º do Dec.-Lei 496/76 de 26 de Junho). Foram incluídas no «Sector Empresarial do Estado» pelo Plano a Médio Prazo para 1977-1980 (ver Edição da Imprensa Nacional, Abril de 1977, pp. 7 e segs.) e estão incluídas no sistema de Planeamento das Empresas Públicas e Participadas instituído pelo Dec.-Lei 453/78 de 30-12-78 (alterado pelo Dec.-Lei 65/79 de 30-3-79) que prevê a criação da **Comissão de Financiamento do Sector Empresarial do Estado** que as abrangerá também. (Ver também PISEE para 1977).

A razão determinante que, independentemente da sua forma jurídica e da titularidade completa do capital social, leva a incluir as empresas participadas no SEE é o facto de que o Estado nelas «predomina ao nível da gestão, através da apropriação de (...) parte do capital, e nas quais por esse facto tem a possibilidade real de impor orientações e metas» (Plano a Médio Prazo 1977-1980, p. 7). Em todos esses casos o Estado está em condições de impor as suas orientações globais de política económica e social, tal como para o conjunto do **Sector Público Estadual** (art. 89.º, n.º 2, alínea a) da CRP), sendo, por isso, idêntico o «modo social de gestão».

Serão de excluir do SEE as empresas nas quais, embora o Estado participe no capital social, não tem a possibilidade real de as controlar. Estarão neste caso as sociedades para as quais o Estado tem o direito de nomear administradores nos termos do Dec.-Lei 76-C/75 de 21 de Fevereiro, se o capital social de que dispõe não lhe assegurar o controlo (o mínimo que permite a designação de administradores por parte do Estado é de 20%).

A enumeração feita corresponde ao conceito mais corrente de SEE, ajusta-se à prática seguida no planeamento

económico entre nós, e tem um claro assento em diversa legislação publicada.

Mas poderá defender-se um conceito mais amplo. Com efeito, o que acima foi dado ainda fica **aquém** do conceito de sector público resultante do Tratado de Roma que instituiu a CEE e no qual os especialistas consideram incluídas **todas as empresas que o Estado controla, ainda que só de facto.** Veja-se a definição dada pelo Centre Européen des Entreprises Publiques: «empresas nas quais, independentemente da sua forma jurídica, o Estado, as colectividades territoriais e outras pessoas morais de direito público exercem, de direito ou de facto, quer através dos seus representantes, quer por intermédio de gestores por eles nomeados, o poder de decisão (in «A experiência Europeia no domínio da Organização do Sector Empresarial do Estado», n.º 1, Documentos CIFAG, edição do IPE, citado por M. Macalsta Malheiros e António Marques dos Santos, in «Aspectos Gerais da Estrutura Jurídica do Sector Público Português», comunicação ao III Seminário da Associação Universitária de Estudos Europeus, Coimbra, 1979).

Poderão, na verdade, referir-se muitos casos em que, embora com menos de 50% do capital social, o Estado consegue controlar **de facto** a empresa. Entre eles — sem esquecer os casos de controlo através do crédito e através de maioria de facto resultante da dispersão do capital privado — deverá salientar-se o caso das **empresas intervencionadas** (Dec.-Lei 422/76 de 29 de Maio) que, enquanto durar a intervenção, estão sob o controlo efectivo do Estado embora o capital seja privado.

Significa isto que consideramos também defensável a inclusão no SEE das empresas controladas de facto.

A razão que leva a Lei 46/79 a consagrar o direito de participação dos trabalhadores nos órgãos de gestão e outros é a de assegurar, através da sua intervenção democrática, a defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e da economia nacional na perspectiva da consolidação da transformação estrutural do sistema económico pressuposta pelos arts. 55.º e 56.º da Constituição. E essa razão verifica-se **em todas as empresas que o Estado gere efectivamente.** Aliás, em relação a todas elas — por serem

determinantemente dirigidas pelo Estado — não se justificam as preocupações (não retirar a «confiança à iniciativa privada», etc.) que terão levado a não impor a participação nas empresas do sector privado (ver aliás, o paralelismo com o problema da força vinculativa do Plano — art. 92.º da CRP).

Diferente do problema que se tratou atrás é o de saber se há empresas em cujos órgãos, devido à natureza da sua actividade, os trabalhadores não podem participar. Pensamos que não. Os trabalhadores têm o direito de eleger os seus representantes para todos os órgãos de todas as empresas, mesmo daquelas em que está excluído o controlo de gestão, como é o caso dos estabelecimentos fabris militares e outras (art. 27.º da Lei 46/79). Os artigos 30.º e 31.º da Lei não excluem essas empresas, como sempre seria necessário.

3.3.2 Quais os órgãos das empresas do SEE em que os trabalhadores têm o direito de estar representados.

A Lei distingue os «órgãos sociais» (artigo 30.º) dos «órgãos de gestão» (artigo 31.º).

Sob a designação de «órgãos sociais» abrange-se o conjunto dos órgãos estatutários da empresa, que variam consoante a forma jurídica desta.

Assim, nas empresas públicas os órgãos obrigatórios são o Conselho de Gestão e a Comissão de Fiscalização, sendo facultativa a existência de um Conselho Geral excepto quando as empresas explorem serviços públicos (art. 7.º do Dec.-Lei 260/76 de 8 de Abril).

Nos serviços municipalizados, só há um órgão de gestão que é o Conselho de Administração (arts. 168.º e segs. do Código Administrativo).

Nos estabelecimentos fabris militares, veja-se, por exemplo o Conselho de Administração no Arsenal do Alfeite (Dec.-Lei 43 380 de 6-11-60).

Nas sociedades anónimas, os órgãos são a Direcção, Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e a Assembleia Geral (Código Comercial, arts. 17.º e segs.).

Nas sociedades por quotas, os órgãos são a Gerência (arts. 26.º e segs.) e a Assembleia Geral (arts. 36.º e segs. também da Lei da Sociedade por Quotas).

Sob a designação de «órgãos de gestão» abrange-se uma espécie particular dos órgãos estatutários, precisamente os que têm a seu cargo a gestão da empresa, isto é, os Conselhos de Gerência, o Conselho de Administração dos serviços municipalizados, Conselhos de Administração das sociedades, etc.

E, neste último caso, o artigo 31.º indica desde logo que os trabalhadores têm o direito de eleger pelo menos um representante.

O artigo 30.º ao referir-se genericamente a «órgãos sociais» tem, assim, um duplo alcance:

— consagrar o direito do colectivo dos trabalhadores a designar representantes para os outros órgãos estatutários, além do órgão de gestão, isto é, para as Assembleias Gerais, os Conselhos Fiscais, os Conselhos Gerais, os Conselhos de Fiscalização, etc.;

— permitir que os estatutos das empresas (ver art. 30.º, n.º 2) aumentem para mais de um o número de representantes no órgão de gestão.

Em princípio os trabalhadores poderão designar representantes para todos os órgãos estatutários das empresas do SEE e desde já, pelo menos, um para o órgão de gestão.

No entanto, o disposto no artigo 30.º, para ser efectivo carece ainda de ser regulamentado através dos estatutos das empresas (n.º 2) prevendo-se também a possibilidade de regulamentação em lei própria (n.º 3).

Aos estatutos das empresas caberá indicar o número de representantes dos trabalhadores em cada órgão estatutário (n.º 2). A mesma disposição (n.º 2 do artigo 30.º) remete para os estatutos das empresas a previsão do «órgão social competente». Parece-nos que a lei não quis desta forma remeter para os estatutos a indicação dos órgãos estatutários nos quais os trabalhadores têm direito de estar representados. Na verdade o n.º 1 do artigo 30.º consagrou esse direito em relação a todos os órgãos, não

podendo agora os estatutos vir restringir o disposto na lei. O sentido da lei é antes o de remeter para os estatutos a definição do «órgão social competente» para — após eleição dos representantes pelos trabalhadores — **formalizar a respectiva nomeação.**

Embora nada se oponha a uma designação feita directamente pelos trabalhadores, a lei terá querido reservar para um órgão estatutário (nas sociedades, a Assembleia Geral) a **formalização da nomeação — sem que esse órgão possa alterar ou substituir-se à vontade dos trabalhadores —** em paralelo com o consagrado para a designação dos representantes dos trabalhadores nos quais o acto formal de nomeação compete ao Ministro da Tutela (ver art. 8.º, n.º 7 do Dec.-Lei 260/76 de 8 de Abril).

Deve notar-se que a designação dos representantes nos «órgãos de gestão» não está condicionada à mesma formalização e é feita **directamente** (artigo 31.º, n.º 1).

Definido desta forma o exclusivo alcance das alterações estatutárias, haverá que prevenir a hipótese de se pretender por essa via, não só, protelar indefinidamente a execução da lei, mas também, limitar os direitos consagrados na lei através dos estatutos.

A verificarem-se tais circunstâncias, as CTs poderão recorrer ao tribunal contra as respectivas empresas (ver artigo 17.º) e estas poderão ser condenadas a cumprir a lei.

Parece que os n.ºs 2 e 3 do artigo 30.º se referem às empresas do SEE que não têm a forma jurídica de empresas públicas (personalizadas) pois nestas, de acordo com o art. 8.º, n.ºs 1 e 7 e o art. 10.º, n.º 5, respectivamente do Dec.-Lei 260/76 (Bases Gerais das Empresas Públicas), os trabalhadores têm já o direito de designar representantes seus para o Conselho Geral (quando exista) e para a Comissão de Fiscalização. E esse direito não foi alterado pela Lei 46/79 (ver artigo 40.º, n.º 1).

Um objectivo importante é, pelo exposto, reclamar a rápida alteração dos estatutos das empresas do SEE que não tenham forma de empresas públicas, de modo a ser dado cumprimento imediato ao artigo 30.º, e impedir que a legislação regulamentadora prevista se venha a revelar, aliás inconstitucionalmente, um meio de retirar ou limitar

os direitos consagrados neste artigo. Isto, quanto à participação nos «órgãos sociais» em geral.

Quanto à **participação nos «órgãos de gestão»** (Conselhos de Gerência, Conselhos de Administração, etc.), não está ela dependente de qualquer alteração estatutária e **pode efectivar-se de imediato**. É o que resulta claramente do facto de o artigo 31.º, ao contrário do artigo 30.º, não a fazer depender de prévias alterações de estatutos nem prever legislação regulamentadora própria.

Esta interpretação é inatacável, desde logo relativamente às empresas públicas cujos estatutos têm no geral a forma de decretos-lei (embora legalmente devessem ter a forma de decretos). Ora, o n.º 3 do artigo 40.º revoga expressamente todas as disposições legais em contrário, ou seja, os estatutos das empresas públicas que excluem a participação dos trabalhadores no Conselho de Gerência e que, nessa parte, devem considerar-se alterados pela Lei 46/79. O mesmo quanto aos serviços municipalizados.

Mas os estatutos das restantes empresas do SEE devem **também considerar-se imediatamente alterados pela lei**.

Isto significa que os representantes dos trabalhadores podem e devem entrar em funções como membros dos **órgãos de gestão imediatamente a seguir a serem eleitos** (isto é, depois de a eleição ser comunicada por carta registada com aviso de recepção ou com protocolo ao órgão de gestão, verificando-se a entrada em exercício 5 dias após a afixação da acta da eleição, conforme os artigos 7.º e 13.º da lei, por força do n.º 2 do artigo 31.º).

Deve frizar-se que os representantes dos trabalhadores são **membros de pleno direito dos órgãos de gestão**. As alterações estatutárias que se vierem a revelar necessárias não poderão transformá-los em membros de «2.ª classe».

3.3.3 Quem designa e qual a forma de designação dos representantes dos trabalhadores.

A lei distingue duas formas de designação para os «órgãos sociais» (artigo 30.º, n.º 1):

- Pela comissão de trabalhadores;

— Por eleição dos trabalhadores, promovida pela comissão de trabalhadores.

Para os «**órgãos de gestão**» a forma de designação é, apenas, a eleição pelos trabalhadores, promovida pela comissão de trabalhadores (artigo 31.º, n.º 1; ver artigo 40.º, n.º 1).

As eleições aplicam-se as normas que regem as eleições das CTs (artigos 2.º a 5.º). Valem todas as observações feitas neste documento a esse propósito, e quanto às regras para a votação dos estatutos das CTs, com as necessárias adaptações.

3.3.4 Quem pode ser designado como representante dos trabalhadores nos órgãos das empresas do SEE

Aplicando-se a esta eleição as regras sobre as eleições das CTs (artigo 31.º, n.º 2), parece que, de acordo com o artigo 2.º, a eleição só poderá recair em **trabalhadores permanentes da própria empresa**.

3.3.5 A primeira eleição de representantes

Para o futuro, a eleição dos representantes aos «**órgãos de gestão**» deverá realizar-se nos 60 dias posteriores à designação, pela entidade de tutela da empresa, dos restantes membros.

Mas era preciso prever a **primeira eleição**. A lei, no artigo 40.º, estabeleceu o mesmo prazo de **60 dias**, mas a contar da data da entrada em vigor da lei.

Esta norma aplica-se a todos os órgãos para os quais os trabalhadores **possam, desde já**, eleger representantes, a saber:

- Conselhos de gerência das empresas públicas;
- Órgãos de gestão das restantes empresas do SEE;
- Conselhos de fiscalização e conselhos gerais das empresas públicas.

Em relação aos últimos, se já tiverem sido designados, dispensa-se nova eleição (artigo 40.º, n.º 2).

Se não for cumprido o prazo de 60 dias para eleição dos primeiros representantes para os órgãos de gestão, o Governo tem, também neste caso, o direito de «suprir» essa falta, isto é, de nomear ele os membros em falta (artigo 31.º, n.º 4). Daí também a importância de proceder desde já à eleição dos representantes.

O prazo termina no dia 16-11-79.

Só a CT, no caso de existir, tem competência para promover a eleição (artigo 40.º, n.º 1). Caso não exista CT deverá seguir-se o disposto no artigo 2.º, n.º 2 (o número de 100 ou 10 % dos trabalhadores).

À eleição aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras expostas neste documento acerca da eleição das CTs (ver Título II do Modelo de Estatutos a pp. 93).

4. SOBRE AS COMISSÕES COORDENADORAS (1)

Numa primeira fase, a institucionalização das comissões coordenadoras não se coloca com carácter urgente visto não estar sujeita aos prazos previstos nos artigos 39.º e 40.º.

É necessário primeiro institucionalizar as actuais CTs (através da aprovação dos estatutos) e, eventualmente, criar CTs novas onde elas não existam.

As CTs interessadas aprovarão depois os estatutos das CCs que tiverem decidido criar (artigo 6.º, n.ºs 1 e 2) e procederão à sua eleição segundo um regime adaptado à sua natureza e características a partir das normas aplicáveis à eleição das CTs (ver art. 6.º, n.º 1 e art. 9.º).

As modificações que os estatutos das CTs anteriores à lei devam sofrer de acordo com a nova lei, e sobretudo o facto de a decisão de uma CT aderir a uma coordenadora depender de votação dos trabalhadores da empresa

ARTIGO X

(1) Este número foi redigido tendo em conta as CTs pré-existentes à lei. A orientação nele contida, porém, vale plenamente para os estatutos das CTs a constituir de novo.

pela forma prevista para a eleição das CTs (ver artigo 6.º, n.º 2), virão, em princípio, a determinar a inexistência jurídica das anteriores comissões coordenadoras a partir do prazo previsto no n.º 1 do artigo 39.º (90 dias).

Tudo indica portanto que, a estrutura jurídica das anteriores comissões coordenadoras terá que ser refeita desde o início, a partir do momento em que as CTs estejam plenamente institucionalizadas.

No entanto, a decisão de criar uma ou várias comissões coordenadoras poderá ser tomada pelos trabalhadores de cada empresa através da aprovação dos estatutos da respectiva CT. Dar-se-ia, assim, cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 6.º (já que às deliberações de adesão a uma coordenadora ou da respectiva criação se aplicam normas idênticas às previstas para a aprovação dos estatutos).

Este procedimento apresentaria várias vantagens:

- Evitar o recurso a novas votações cujo processo é complexo e demorado;
- Assegurar sem soluções de continuidade a permanência das coordenadoras que fosse julgado correcto manter;
- Permitir a rápida constituição de coordenadoras onde não existam e devam existir.

A inclusão nos estatutos de um número significativo de CTs de artigos prevendo a criação de comissões coordenadoras, teria o efeito de as criar desde logo. Posteriormente, as CTs, já constituídas e eleitas, procederiam à aprovação dos estatutos e à eleição das coordenadoras desta forma criadas.

Os artigos deveriam ter uma redacção igual nos estatutos de todas as CTs e poderiam ser do seguinte teor:

ARTIGO X

A comissão de trabalhadores adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica (pôr exacta-

mente a designação e âmbito que a coordenadora virá a ter) cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

ou (e)

ARTIGO Z

A comissão de trabalhadores adere à comissão coordenadora da região (ou área geográfica) (por exactamente a designação e o âmbito que a coordenadora virá a ter) cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

Como nota importante deve referir-se que a adesão a comissões coordenadoras deve ser expressamente mencionada como objecto da votação na convocatória do acto de votação dos estatutos.

Naturalmente, este procedimento pressupõe que, desde já, haja uma noção exacta das coordenadoras a manter e a criar, do seu âmbito e área e das suas características fundamentais. É ponto a deliberar em consultas entre as CTs interessadas.

A lei permite a criação, designadamente, de comissões coordenadoras de sector de actividade (ou de subsector), ou de área geográfica, e outras, para o desempenho das funções previstas na CRP e nas leis (artigo 1.º, n.º 2).

Deverá, nas seguintes áreas de voto:

..... (zona a que corresponde dentro da empresa ou estabelecimento)

(idem)

(idem)