

## AS RECENTES INTERVENÇÕES DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS (\*)

*Pelo* Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier

### I — INTRODUÇÃO

1 — Destinou-se antes de mais este estudo a uma análise de certos problemas da vida das empresas em Portugal, análise suscitada pela publicação do Decreto-Lei n.º 215-B/75 de 30 de Abril, cujo Capítulo III regulamenta o «exercício da actividade sindical na empresa», em termos de assegurar a existência nas empresas de um poder sindical devidamente institucionalizado e garantido.

Razões várias determinaram que este estudo se não circunscrevesse ao objectivo inicial. Na verdade, acreditou-se que havia vantagens, para a inteligência do verdadeiro significado do diploma, em dar algum desenvolvimento a certos aspectos conexos. Assim, referem-se as concepções que em Portugal têm vindo a desenvolver-se sobre a empresa, ligando essas concepções a uma reflexão sobre a vida na empresa após a Revolução, com especial acentuação no que toca aos processos de luta pelo poder, que

---

(\*) Estudo apresentado na sessão realizada em Madrid, em Outubro de 1975, para início das actividades da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e da Segurança Social.

na empresa se têm verificado. E a este propósito julgou-se também que se teria de dizer qualquer coisa sobre o papel dos sindicatos, em todos estes sucessos.

Saiu-se, portanto, do plano estritamente jurídico, o que não deixa de ter os seus riscos bem à vista. Mas crê-se que se torna sobretudo necessária alguma meditação sobre os aspectos indicados para poder divisar o sentido geral de uma reforma da empresa, de que o diploma em análise constitui, decerto, uma importante peça, mas que terá de ser avaliada à luz de uma realidade muito complexa.

Os resultados dessa meditação serão expostos com a neutralidade possível.

2 — O autor desde já confessa que esse excursus pela realidade empresarial e o relativo desapego em relação ao diploma legal que pretextou o estudo se devem ao carácter desestimulante de qualquer investigação, agora em Portugal, centrada na análise de textos legislativos. Pois bem cansados estarão os juristas portugueses de estudar e analisar leis que afinal se não aplicaram e talvez não venham jamais a aplicar-se. Na verdade, torna-se decerto um tanto frustrante levar a efeito um estudo jurídico, centrado no direito positivo, principalmente em matéria laboral, nestes meados do ano II da Revolução portuguesa.

São fatais, aliás, as crises do Direito na Revolução. No caso português assumem uma vastíssima dimensão<sup>(1)</sup>, sobretudo pela falta de nitidez com que tem vindo a operar-se a substituição da legalidade ante-revolucionária por uma ordem revolucionária.

Nesta Revolução existe naturalmente um processo de contestação global da legislação do regime anterior (ou mesmo da dos regimes anteriores), processo que, se de facto tem surtido efeitos práticos importantes, o conseguiu sem segura sanção do Estado, numa linha bastante indefinida. A conformidade ou não-conformidade da ordem jurídica anterior com o processo revolucionário (e, portanto, a sua vigência) é afinal decidida

---

(1) V. o importante estudo de CASTANHEIRA NEVES, «A revolução e o direito» em «Revista da Ordem dos Advogados», ano 35.º, 1975, n.º I, p. 23 ss.

não legislativamente ou jurisdicionalmente, mas por tardias declarações dos órgãos do poder político, a reboque de situações consideradas «irreversíveis», consagrando-se uma espécie de «precedent rule», extraída de factos consumados <sup>(1)</sup>.

É certo ainda que o direito legislado a seguir à Revolução não tem acompanhado, de todo, uma evolução que está atingindo os próprios institutos revolucionariamente reformulados. Na verdade, o direito legislado envolveu fatalmente uma cristalização, posta em causa por um processo em constante desenvolvimento. <sup>(2)</sup>. Tanto mais que a legislação promulgada após o 25 de Abril não deixou nunca de consistir numa adequação ou compromisso, referidos a um sistema jurídico globalmente contestado, mas ainda «tant bien que mal» vigente. Por tudo isto, o direito legislado apareceu fatalmente como contra-revolucionário e bloqueador do processo.

Só o não seria se assumisse a índole doutrinária dos decretos promulgados na Rússia a seguir à Revolução de Outubro <sup>(3)</sup>. Mas o projecto revolucionário português sempre foi vago e indefinido e não encontrou ainda o seu jurista. Faltam-lhe os Moussinhos da Silveira ou os Afonsos Costas...

Daí que os primeiros diplomas emanados dos órgãos legislativos do Estado Revolucionário estejam a sofrer não só a contestação, mas uma erosão de que resulta muitas vezes a sua revogação prática. Algumas personalidades detentoras do poder político, num constante apelo à criatividade das massas, incitam

---

<sup>(1)</sup> V. a propósito, numa interessante perspectiva da extrema-esquerda sobre estes aspectos, o estudo de A. LOPES SABINO, «Legalidade e ilegalidade revolucionária em Portugal» («Capital», de 2 a 3 de Julho de 1975) em que se reivindica a fórmula do governo soviético de 1917: «As leis decretadas pelos governos depostos são consideradas válidas apenas quando não contrariem a consciência revolucionária nem a consciência da justiça».

<sup>(2)</sup> Na mensagem dirigida à Assembleia Constituinte, no princípio de Junho de 1975, dizia o Presidente da República que «o processo revolucionário se projecta com aceleração tal que, muitas vezes, uma lei, no momento em que se publica, é apenas a baliza de um projecto ultrapassado».

<sup>(3)</sup> Lê-se nas «Memórias» de TROTSKY, a propósito do afã legislativo de LENINE: «O que o guiava não era a paixão de uma regulamentação burocrática; era o desígnio de dar — na linguagem do Poder — ao programa do Partido a extensão que devia tomar»... «Os decretos, ao princípio, tinham mais importância como artigos de propaganda que como textos administrativos».

a uma espécie de desobediência colectiva, aceitando portanto a revogação popular do direito promulgado mesmo após a Revolução<sup>(1)</sup>. Aliás, em muitos casos, essa revogação popular não traduz propriamente a consciência revolucionária das massas, mas antes, simplesmente, o desaparecimento da coercibilidade do Direito, pelo enfraquecimento do Estado.

Portanto, o grande problema é o de não haver propriamente uma ordem ou legalidade revolucionárias, mas antes uma prática de consagração de situações de facto, uma espécie de «costume revolucionário» imposto por activistas e objecto de divulgação triunfalista dos órgãos de informação.

(1) Alguns casos para ilustrar estas afirmações:

a) Destacadas figuras político-militares da Revolução fizeram declarações esclarecedoras sobre a «ocupação das casas». A «ocupação das casas» foi estimulada, senão desencadeada, por partidos políticos da extrema-esquerda revolucionária e traduziu-se na ocupação popular de palácios, vivendas e outros prédios desocupados ou sub-ocupados, para funcionamento de equipamentos sociais, para sedes de partidos políticos, e, também, para habitação de desalojados. Passado mais de um mês desta iniciativa, que as autoridades policiais e militares — instadas pelos proprietários — não conseguiram dominar, foi publicada legislação sobre o problema (Dec.-lei n.º 198-A/75 de 14 de Abril). Esse diploma legitimava algumas dessas ocupações, mas considerava a maior parte delas ilegal, se não houvesse entendimento com o senhorio-proprietário. Ora imediatamente se verificaram importantes movimentos de massas contra essa legislação (já de si revolucionária — diga-se de passagem — pois em muitos casos impunha ao senhorio os arrendamentos). Os militares-políticos acima referidos aplaudiram esses movimentos, desautorizando as próprias leis promulgadas pelos órgãos revolucionários e enaltecendo a criatividade popular na derrogação de leis desajustadas, criatividade com a qual — diziam — os detentores do poder político deviam aprender.

b) O caso da lei da greve foi também exemplar.

Logo a seguir à Revolução, em Maio de 1974, houve um importante surto grevista, que causou preocupações aos dirigentes na altura no poder. A legislação do regime anterior proibia a greve e, para alguns (como, por exemplo, o Primeiro-Ministro do I Governo Provisório), tal legislação mantinha-se em vigor. Para outros, ela encontrava-se revogada automaticamente pela afirmação da liberdade sindical contida no Programa do MFA.

Fosse como fosse, as greves sucediam-se incontrolavelmente e a regulamentação da greve passou a ser um objectivo prioritário do I Governo Provisório. Depois de vários projectos e contra-projectos, foi enfim publicado o Dec.-lei n.º 392/74 de 27 de Agosto, que veio estabelecer o regime jurídico da greve e do «lock-out». Tal diploma, afirmando embora a liberdade de greve e os seus efeitos meramente suspensivos no contrato de trabalho, bem como a proibição de contratar «amarelos», recolheu as restrições que existem nos sistemas ocidentais: ideia de adequação social, proibição de greves políticas e de solidariedade, integração da greve num processo de conflitos com prazos dilatados, «lock-out» meramente defensivo, etc. Simplesmente, esta lei «sage»,

Em suma: falta à Revolução o seu ordenamento (<sup>1</sup>), não se sabe em que lei se vive e que lei afinal obriga.

Pouco pode fazer o jurista.

## II — NOÇÃO DE EMPRESA EM SENTIDO JURÍDICO. AS CONCEPÇÕES JURÍDICAS SOBRE A EMPRESA ANTE 25 DE ABRIL E A REALIDADE SUBJACENTE

3 — Naturalmente, não será este o lugar para um estudo aprofundado do conceito jurídico da empresa, tanto mais que talvez fosse quase igualmente apropriado agir aqui com noções económicas ou sociológicas. O tema é aliás inesgotável, e não parece ter-se encontrado ainda hoje um conceito unitário de empresa, que sirva aos variados ramos da enciclopédia jurídica

---

que em si acolheu o receituário ocidental para minorar os efeitos das greves, não se cumpre, de todo, nem nunca se cumpriu.

As primeiras violações à lei foram recebidas com reparos e ameaças por parte dos dirigentes políticos do País; depois, aceitou-se que o Dec. lei n.º 392/74 se trata de «letra morta» e assim continua por uma espécie de convenção tácita generalizada.

c) Outro exemplo expressivo é o da Lei de Imprensa (Dec. lei n.º 85-C/75 de 26 de Fevereiro), que foi saudada como uma das leis mais liberais do mundo. O grave conflito que opôs um certo número de trabalhadores do jornal «República» à Redacção do mesmo (conflito esse que teve importantíssimas consequências políticas) levou as autoridades políticas e militares a declarar que a Lei de Imprensa (que garantia o controlo do jornal pela Redacção) já estaria desactualizada, pois interessava que todos os trabalhadores controlassem os jornais (que ficariam, portanto, dominados pelos estratos profissionais maioritários, isto é, tipógrafos, gráficos e administrativos). Sabe-se aliás como, muito embora não se tenha verificado a revogação da lei, se aceitou o facto consumado da publicação do «República» pelos tipógrafos e gráficos com a exclusão da grande maioria da Redacção.

d) O exemplo mais recente é o da Lei da Reforma Agrária, que se não pode referir, de momento, em pormenor.

(<sup>1</sup>) Seria aqui oportuno transcrever as formulações de A. CASTANHEIRA NEVES (ob. cit., p. 27): «...a revolução está longe de ser o possível aberto sem limites, de que se terá a ilusão no frémito que agita as bandeiras e quando se fere o céu com o grito. A revolução, se verdadeiramente o for — e não apenas agitação epiléptica e inconsequente revolta de impotentes, *histeria de massas* —, é uma ideia, um sistema que tenta encarnar — a *inserção da ideia na expressão histórica* —, e não se dispensará por isso, até como condição da sua tentativa, de uma ordem e mesmo de um ordenamento próprios...».

que têm presente a realidade empresarial. Vamos apenas recolher três das acepções de empresa mais comumente empregues e que poderão servir melhor para uma referência às concepções correntes dos juristas sobre a realidade empresarial antes do 25 de Abril. Assim, teremos :

*a)* Empresa como equivalente de empresário (e, portanto, de entidade patronal), sendo, nessa medida, um sujeito de direitos e deveres ou titular de relações jurídicas. É um significado que se encontrava e se encontra ainda muitas vezes nas leis do trabalho e muito mais vezes no direito administrativo da economia.

*b)* Empresa (ou estabelecimento) como organização de meios produtivos, isto é, como negócio do empresário e, portanto, objecto de direitos. É a acepção corrente em direito comercial, quando, por exemplo, se trata do trespasse ou da compra e venda da empresa.

*c)* Empresa como comunidade produtiva, sobretudo enquanto comunidade de pessoas (empresário e trabalhadores), na qual existem variadas relações interpessoais. É a acepção dominantemente empregue nas leis do trabalho.

4 — Durante muito tempo, em Portugal, o tratamento doutrinário da empresa foi efectuado exclusivamente pelos comercialistas. Estes equipararam os conceitos de empresa e de estabelecimento, considerando tais realidades como objectos de direitos, como tal podendo ser reivindicadas pelo respectivo titular. Este conceito, já sumariamente descrito na alínea *b)* do número anterior, foi construído tendo em vista a tutela jurídica concedida ao titular da empresa, que poderia reivindicá-la, trespassá-la ou protegê-la como um todo, objecto de um direito real.

Está claro que esta perspectiva, apta para efeitos de direito comercial, e dirigida à conservação da unidade da empresa e à sua protecção em face de terceiros — e, portanto, para uso ex-

terno — não se adequa à visão interna do microcosmos empresarial no qual se desenrolam as relações de trabalho. Fatalmente que, para o direito laboral, a empresa é antes de mais uma comunidade de pessoas e esta concepção teve também de estar de algum modo presente na legislação portuguesa do trabalho, durante o regime corporativo.

Mas a verdade é que o direito do trabalho teve sempre uma elaboração reduzida em Portugal e daí que a doutrina muito escassamente tentasse uma reformulação do conceito comercialístico de empresa (objecto de direitos). De qualquer modo, ou a *identificação* do empresário com a sociedade de capital (quer como órgão quer como representante da mesma) e desta com a empresa <sup>(1)</sup>, ou a *exterioridade* do empresário em relação à empresa eram concepções que dominavam ainda a legislação do contrato de trabalho de 1937 (lei n.º 1952), em que quase só se visualizava a dialéctica entre pessoas jurídicas opostas (entidade patronal-trabalhadores), e em que a fórmula «empresa» aparecia ora como equivalência ora como pertença do primeiro termo <sup>(2)</sup>.

Há, contudo, a dizer que o Estatuto do Trabalho Nacional (Dec. Lei n.º 23 048 de 23 de Setembro de 1933), que continha a chamada «constituição económica» do regime deposto, dava alguma sugestão no sentido de empresa-comunidade. Assim, por exemplo, se dizia que «o trabalhador é colaborador nato da empresa onde exerça a sua actividade e é associado aos destinos dela pelo vínculo corporativo» (art.º 22.º). Simplesmente, crê-se que esta disposição representou mais um prejuízo ideológico, destinado a contrariar a tese de luta de classes, de que a adesão a uma verdadeira ideia comunitária de empresa <sup>(3)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Cfr. alínea *a*) do n.º anterior.

<sup>(2)</sup> Na legislação do contrato de trabalho da época não havia ainda uma noção das várias tarefas ou funções da entidade patronal, como investida na chefia da empresa e detentora de poderes específicos: poder directivo, regulamentar e disciplinar.

<sup>(3)</sup> Não faltam sinais no ETN de confusão ou identificação das noções «sociedade», «entidade patronal» e «empresa». (V. art.º 16.º a 18.º e 46.º).

Aliás, muito concretamente se dizia que «a direcção das empresas com todas as suas responsabilidades pertence de direito aos donos do capital social ou aos seus representantes» (art.º 15.º). Isto é, se se pensava em comunidade era numa comunidade rigorosamente autocrática, nas mãos do titular do capital.

5 — Os tempos foram passando e as concepções objectivistas da empresa perderam terreno na doutrina e na legislação. O desenvolvimento do direito administrativo da economia, pela acentuação da intervenção do Estado nas organizações produtivas, contribuiu decisivamente para uma superação das concepções objectivizantes sobre a empresa. Na verdade, numa linha aliás já presentida pelo próprio Estatuto do Trabalho Nacional, muitas normas deixam de se dirigir a sociedades ou entidades patronais como pessoas jurídicas, formalmente consideradas, mas têm como destinatário as organizações produtivas, isto é, as empresas como verdadeiros sujeitos da vida económica e que vão adquirindo uma espécie de personalidade («sujeito de direito nascente», na conhecida fórmula de DES-PAIX).

Por outro lado, no domínio específico do direito laboral, depois de publicada a última versão da lei do contrato de trabalho (Dec. Lei n.º 49 408 de 24 de Novembro de 1969), já no fim da vigência do regime corporativo, tinha-se aberto o caminho para uma noção mais precisa das relações dos contraentes e da sua funcionalidade *na* empresa.

Com efeito, a LCT reafirmou a ideia da colaboração em novos moldes <sup>(1)</sup>, enunciou as prerrogativas do empresário, mesmo em face do trabalhador, numa perspectiva de «função» ou de «poder-dever», definiu o conceito de interesse próprio da empresa, que não pode ser confundido com o interesse da entidade patronal <sup>(2)</sup>. Mas isto são apenas alguns aspectos que

---

(1) O tema da colaboração foi dominante no tratamento da doutrina portuguesa da problemática da empresa.

(2) Assim, nos art.ºs 22.º-2 e 23.º da LCT.

contrastam com a perspectiva contratualista que informa decisivamente o diploma <sup>(1)</sup>.

Para além dos quadros da LCT (esta, naturalmente mais técnica e descomprometida, e seguindo a linha normal das leis do contrato de trabalho em todos os países), é de considerar ainda um aspecto importante: o sistema corporativo admitia que a empresa era teatro de conflitos colectivos, a resolver por convenções colectivas empresariais. A entidade patronal era, «uti singuli» e enquanto empresário, sujeito ou parte de acordos colectivos de trabalho <sup>(2)</sup> (V. art.º 6.º <sup>(3)</sup> do Dec. Lei 49 212 de 28 de Agosto de 1959) à qual se contrapunha o conjunto, definido pela pertença à mesma empresa, dos trabalhadores, naturalmente representados pelos respectivos sindicatos. Isto é, o sistema aceitava a existência de um interesse colectivo da comunidade de trabalhadores ao serviço da mesma entidade patronal. Simplesmente, a estrutura sindical corporativa não permitia um papel relevante dos sindicatos na representação dos trabalhadores no seio das empresas <sup>(4)</sup>, não resolvendo também o problema a previsão de delegados sindicais <sup>(5)</sup>.

Concluindo, pode dizer-se que a legislação do regime de posto, a partir do fim dos anos sessenta, foi — é certo — permeá-

---

<sup>(1)</sup> Aliás, todo o problema nasceu de o contrato de trabalho ser, por um lado, uma relação patrão-trabalhador, com os direitos e deveres recíprocos correspondentes e, por outro, o título de inserção do trabalhador na empresa, isto é, numa organização empresarial de pessoas, em que existe uma relação hierárquica entre os vários membros da comunidade. O legislador, ele próprio, deixou-se dominar por uma concepção dualista (assim ALMEIDA POLICARPO, «A colaboração na empresa») em que existe um plano de relações contratuais entre patrão e trabalhador, e um plano comunitário, sobretudo quando a realidade empresa é determinante na razão de ser da norma.

<sup>(2)</sup> Esta solução vinha de legislação anterior.

<sup>(3)</sup> Significativamente, nesse preceito a lei refere-se às empresas como sinónimo de entidades patronais, adoptando já uma terminologia mais exacta no art. 7.º de tal diploma.

<sup>(4)</sup> Como veremos — cfr. n.º 7, *in fine* — a estrutura sindical era horizontal, o que contribuía para a existência de múltiplos sindicatos na mesma empresa.

<sup>(5)</sup> Referidos no art.º 5.º do Dec.-Lei n.º 23 050 de 23 de Setembro de 1933, mas cujo papel não parece ter tido demasiada importância.

vel à ideia de empresa enquanto comunidade e visionou a posição do empresário de modo diverso do de simples dono dos factores de produção. Mas não menos certo é que a sua concepção dominante foi a de que essa comunidade está indiscutivelmente liderada pelo titular do capital, isto é, pela entidade patronal <sup>(1)</sup>.

De facto, no plano estritamente laboral, era à entidade patronal que estavam atribuídos (quase sem amortecedores) todos os poderes; não só os contratuais, de «autoridade e direcção» da prestação de trabalho, executada subordinadamente (art.º 1.º), mas ainda os poderes empresariais — regulamentar (art.º 39.º), directivo (art.º 39.º e 49.º) e disciplinar (art.º 26.º). Claro que esta posição de chefia patronal incontestada estava de algum modo temperada pelo carácter funcional ou de poder-dever que em certos casos a própria lei se encarregava de frisar <sup>(2)</sup>, bem como pela previsão de certos órgãos onde estariam representados os trabalhadores e que exerceriam uma função moderadora no exercício dos poderes patronais <sup>(3)</sup>. Acresce ainda que a própria lei se encarregava de enaltecer «a ideia de cooperação dos trabalhadores e das entidade patronal na realização da obra comum» considerando como concretização dessa ideia «a constituição de órgãos de colaboração destinados a apreciar os problemas directamente relacionados com os interesses dos trabalhadores, bem como a comparticipação destes na gestão das obras sociais e nos resultados do empreendimento» (art.º 18.º 2 e 3 da LCT). Mas a verdade é que esses órgãos de colaboração não tiveram expressão prática digna de nota.

---

(1) «Entidade patronal» frise-se bem, pois não estava suficientemente autonomizada a figura do «empresário» sendo este concebido como órgão ou representante da pessoa jurídica formalmente dona ou titular da empresa (v. g. sociedade comercial).

(2) Art.º 4.º da LCT, por exemplo. Aqui, e um pouco por toda a parte, se encontrava a referência a deveres da entidade patronal enquanto responsável (e não apenas dona ou titular) por uma empresa e, portanto, por uma comunidade de pessoas e por uma célula da riqueza colectiva.

(3) V. g. comissões disciplinares paritárias (art.º 31.º, 4 da LCT); comissões corporativas ouvidas antes da aprovação de regulamentos internos (art.º 39.º, 3); comissões de segurança (art.º 41.º).

6 — De qualquer modo, pelo menos à face do direito do trabalho, tinha ficado superada a ideia de empresa entendida apenas como objecto de direitos de uma pessoa ou sociedade. A empresa passou a ser principalmente encarada como comunidade de trabalho numa organização produtiva, tendo a entidade patronal (ou empresário) nessa organização um papel de direcção ou liderança que não era expressivamente limitado.

Os trabalhadores das empresas apenas teriam uma função dialéctica de fixação colectiva das condições do trabalho (através dos sindicatos respectivos) e uma função de colaboração na empresa, através de órgãos pouco frequentemente instituídos e que não constituíram limitação de relevo aos poderes do empresário. Os processos violentos de contestação e conflito («maxime» greve) estavam-lhes vedados e eram penalmente punidos, o que não deixou de concorrer para a conservação da autocracia empresarial.

Portanto, arriscando-nos embora a um certo simplismo, podemos dizer que, enquanto por toda a parte no Ocidente se falava em democratização da empresa, participação na empresa e reforma da empresa, estava vigente em Portugal uma concepção autocrática, mal temperada por uma ideia de colaboração corporativa sem expressão prática, mantendo-se assim o poder empresarial nas formas próprias de um capitalismo retardado.

Os textos legislativos eram, eles próprios, mais generosos que a prática empresarial, sobretudo a vivida nas pequenas e médias empresas.

A paz social geralmente existente <sup>(1)</sup> disfarçava conflitos latentes que, de vez em quando, explodiam em greves de que a punição prevista no Código Penal não conseguia ser elemento dissuasor <sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Ficará por saber em que medida esta era apenas um produto das limitações aos direitos cívicos e, concretamente, da repressão penal da greve, ou se tinha efectivamente outras causas.

<sup>(2)</sup> Aliás, os dispositivos incriminatórios sobre a greve deixaram quase sempre de se aplicar nos últimos anos do regime deposto.

### III — AS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES NA EMPRESA NOS MESES SEGUINTE À REVOLUÇÃO

7 — O sossego aparente que caracterizava a vida empresarial antes de 25 de Abril de 1974 foi bruscamente quebrado com a Revolução. A euforia popular de descompressão libertou tensões acumuladas e, um pouco por toda a parte, começaram a eclodir os conflitos laborais. A reacção do novo poder (Junta de Salvação Nacional) foi ao princípio negativa, referindo e condenando logo nos dias seguintes à Revolução «um caso de indisciplina no trabalho». Mas, estas declarações foram impotentes para deter o processo de contestação e verificou-se o enorme surto grevista e reivindicativo de Maio-Junho de 1974.

Importa pôr em foco dois aspectos que se interrelacionam: 1. o surto grevista incide directamente nas empresas individualmente consideradas, e não em sectores de actividade; 2. o movimento reivindicativo passa nesta fase quase completamente à margem dos sindicatos.

Na verdade, os trabalhadores portugueses, na maior parte dos casos sem grande prática sindical e sem estruturas sindicais adequadas, dirigiram de modo não organizado a sua força reivindicativa contra a empresa em que estavam inseridos e de que tinham o sentido directo e vivido de uma exploração (em muitos casos existente). Nessas acções, aliás, puderam encontrar uma resposta imediata em benefícios, ficando demonstradas as vantagens da acção directa em relação à luta lenta e burocratizada dos sindicatos nos vários sectores de actividade. Acção directa facilitada — diga-se — por se dirigir contra empresários de «má consciência» que se sentiam de algum modo comprometidos com o regime deposedo ou atingidos pela sua

queda <sup>(1)</sup> e que estavam absolutamente impreparados para defrontar qualquer acção reivindicativa <sup>(2)</sup>.

A acção sindical — este é outro aspecto importante — quase não foi possível nesta fase. Por outro lado, imediatamente a seguir à Revolução, os sindicatos sofreram operações de depuração em relação aos seus corpos directivos, acusados de maior ou menor compromisso com o anterior regime. De esta depuração foram também vítimas as Direcções sindicais que, de qualquer modo, não seguiam a linha ideológica dos activistas. A luta pelo controlo das direcções sindicais — muitas vezes tomadas «de assalto» por minorias extremistas — e a criação de um órgão confederal de cúpula — a Intersindical — consumiram as possibilidades práticas de actuação do movimento sindical.

Por outro lado, a estrutura sindical portuguesa não se adaptava ao estilo de luta laboral que se estava revelando mais prático e rentável — as reivindicações na empresa. Na verdade, os sindicatos portugueses estavam — e ainda estão — organizados horizontalmente, isto é, por qualificações ou categorias profissionais (v. g. sindicatos dos metalúrgicos, electricistas, empregados de escritório), comuns a toda a espécie de empresas. Por isso, verificava-se — e ainda se verifica — que o pessoal de uma empresa de dimensão média se encontrava representado por uma boa dúzia de sindicatos, o que tornava difícil ou impossível um processo reivindicativo rápido conduzido pelas organizações sindicais.

Em conclusão: Foram rapidamente superadas as estruturas sindicais e substituídas por um «basismo» de reuniões de tra-

---

<sup>(1)</sup> Imediatamente a seguir à queda do regime corporativo verificou-se uma crise nas chefias e autoridades, muito para além do que tinha relação directa com o poder político, central ou local. Foram postas em causa a legitimidade das hierarquias da função pública, ainda as mais baixas, as hierarquias nas empresas e até as hierarquias escolares (nas escolas superiores e nos liceus), ainda quando porventura desligadas do regime anterior. Essa crise de legitimidade afectou mesmo as direcções das associações culturais, humanitárias, de assistência e de recreio, que foram em muitos casos substituídas.

<sup>(2)</sup> Por habituados a uma aparente paz social, que já referimos.

balhadores que com certa espontaneidade entraram em voga logo em Maio de 1974 e cuja acção foi coroada de êxito, facilitado aliás pelo clima de contestação geral de chefia e estruturas (<sup>1</sup>).

8 — Será importante determo-nos um pouco mais neste ponto. Como dissemos, logo a partir dos primeiros dias da Revolução, os conflitos de trabalho desenvolveram-se em *cada* empresa, através de reivindicações de trabalhadores mais ou menos espontâneas, expostas por comissões «ad hoc» perfeitamente improvisadas e que apresentavam cadernos reivindicativos de ocasião.

Nem por isso a força e o sucesso deste movimento foram menores. Existiu uma verdadeira euforia reivindicativa, potenciada aliás pelos órgãos de comunicação social que enalteciam as «lutas» e «conquistas» (<sup>2</sup>) dos trabalhadores (<sup>3</sup>), provocando um importante efeito de imitação.

O patronato português revelou escassíssima capacidade de resposta.

Contribuiu ainda para a eficácia do processo o facto de se fazer uso de meios de luta um tanto selvagens, que os sindicatos fatalmente mais responsáveis, legalistas e burocratizados não tinham facilidade de executar (<sup>4</sup>). As ocupações das em-

(<sup>1</sup>) Cfr. nota 1 de pág. anterior.

(<sup>2</sup>) Não deixa de ser curioso observar o uso generalizado pela imprensa, rádio e televisão de uma linguagem épica e bélica no que se refere aos conflitos laborais e em que se cruzam expressões tais como: «conquistas», «lutas», «batalhas», «manobras», «táctica», «mobilização», «defesa», «inimigos», «traidores», «vitórias», em termos de dar uma visão exaltante dos conflitos sociais. Isto aconteceu, sobretudo, nos três primeiros trimestres da Revolução.

(<sup>3</sup>) Havia de parte da imprensa um certo apriorismo favorável às reivindicações dos trabalhadores, o que a levava a omitir a versão patronal dos acontecimentos que só era às vezes publicada como «publicidade».

(<sup>4</sup>) De qualquer modo, os sindicatos bem depressa aprenderam a jogar com processos de luta mais violentos que a greve. São bons exemplos as ameaças dos trabalhadores do comércio de proceder à venda ao público com descontos, se os comerciantes não aceitassem uma proposta de contrato colectivo (Novembro-Dezembro de 1974), processo que se repetiu na hotelaria (Maio de 1975); e ainda o caso dos trabalhadores dos correios que, como processo de luta por nova convenção colectiva, passaram a cobrar os portes mais reduzidos, constantes das antigas tabelas (Junho de 1975). São aliás inumeráveis os casos de intimidação física ou psicológica.

presas, os sequestros de empresários e outras violências físicas, contribuíram em boa parte para o sucesso do movimento reivindicativo.

De um modo geral, todo este surto teve um êxito retumbante e, em muitas empresas, os trabalhadores passaram a usufruir de novas condições de trabalho, obtidas com a maior facilidade, à margem de sistemas de conflito institucionalizados e sem intervenção sindical.

Este processo não pôde deixar de constituir uma preocupação para os dirigentes sindicais, marginalizados, que foram antevendo o descrédito do poder reivindicativo dos sindicatos, em face das actuações, mais práticas e directas, da responsabilidade das assembleias de trabalhadores e das comissões por estes eleitas.

Decerto por isso, nos primeiros tempos, certos sindicatos e, sobretudo, a central sindical (a chamada «Intersindical») encararam com manifesta inquietação e desaprovação este movimento reivindicativo incontrolado. Daí uma atitude de reserva quanto a muitos dos movimentos dos trabalhadores, apelos à prudência nos conflitos colectivos, a política de greve como último recurso («forma superior<sup>(1)</sup> de luta»). Não faltariam mesmo referências às necessidades de reconstrução económica da Nação. Por outro lado, certas greves foram condenadas pelas organizações sindicais e apelidadas mesmo de «reaccionárias».

Mas, como é evidente, esta política não contribuiu para popularizar a organização sindical<sup>(2)</sup>.

---

(<sup>1</sup>) Não deixa de ser curioso observar que as greves em sentido clássico, sobretudo, as greves nos termos legais não foram em Portugal as formas superiores de luta; antes pelo contrário foram dos processos mais brandos de reivindicação.

(<sup>2</sup>) A Intersindical e as cúpulas sindicais passaram a ser acusadas de fazer jogo de um partido (Partido Comunista Português), o que desencadeou a crise política de Janeiro de 1975, a propósito de movimento pela liberdade e unidade sindical, contra a unicidade sindical, lançado pelo Partido Socialista.

As organizações ultra-esquerdistas aproveitaram-se da linha táctica moderada e de contenção reivindicativa para denunciar o carácter burguês do PCP e da organização sindical controlada.

9 — A evolução subsequente (fins de 1974 e primeiro semestre de 1975) viria alterar, um tanto, os termos do problema, dado que a organização sindical tomou posições mais fortes no processo. Mas em muitos aspectos seriam confirmados os dados já descritos.

Assim, a maioria dos conflitos colectivos continua a ter um carácter puramente empresarial, só em alguns casos se alargando a sectores de actividade (<sup>1</sup>).

Também, é de notar que as comissões de trabalhadores continuam a utilizar processos cada vez mais violentos e que dificilmente poderiam ser actuados por organizações sindicais. As ocupações das empresas por trabalhadores (<sup>2</sup>) e as práticas autogestionárias tornam-se extremamente frequentes (<sup>3</sup>).

---

(<sup>1</sup>) Não existem estatísticas adequadas para comprovar esta asserção. Contudo, da imprensa diária tira-se facilmente a conclusão de que os conflitos colectivos são marcadamente empresariais. Da consulta dos elementos recolhidos pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) — à base de notícias respigadas dos jornais — puderam extrair-se os seguintes números:

- 1 a 15 de Outubro de 1974 — 31 conflitos laborais (28 em empresas).
- 16 a 31 de Outubro de 1974 — 23 conflitos laborais (22 em empresas).
- 1 a 15 de Novembro de 1974 — 32 conflitos laborais (30 em empresas).
- 16 a 30 de Novembro de 1974 — 34 conflitos laborais (32 em empresas).
- 1 a 15 de Dezembro de 1974 — 35 conflitos (31 em empresas).
- 16 a 31 de Dezembro de 1974 — 37 conflitos (34 em empresas).
- 1 a 15 de Janeiro de 1975 — 53 conflitos (47 em empresas).
- 16 a 31 de Janeiro de 1975 — 48 conflitos (47 em empresas).
- 1 a 15 de Fevereiro de 1975 — 44 conflitos (42 em empresas).
- 16 a 28 de Fevereiro de 1975 — 43 conflitos (40 em empresas).
- 1 a 15 de Março de 1975 — 52 conflitos (46 em empresas).
- 16 a 31 de Março de 1975 — 38 conflitos (34 em empresas).
- 1 a 15 de Abril de 1975 — 68 conflitos (59 em empresas).
- 16 a 30 de Abril de 1975 — 30 conflitos (28 em empresas).
- 1 a 15 de Maio de 1975 — 38 conflitos (31 em empresas).
- 16 a 31 de Maio de 1975 — 52 conflitos (50 em empresas).
- 1 a 15 de Junho de 1975 — 45 conflitos (43 em empresas).
- 16 a 30 de Junho de 1975 — 38 conflitos (35 em empresas).

É claro que estes números são apenas uma aproximação, pois dependem muito, entre outros factores, do relevo que os periódicos dão aos conflitos de trabalho. Por outro lado, não exprimem a importância das greves em trabalhadores atingidos ou horas de trabalho perdidas.

(<sup>2</sup>) As ocupações estavam proibidas formalmente por uma disposição da lei da greve, disposição essa aliás que, como todas as outras, ficaria letra morta.

(<sup>3</sup>) O «Diário de Notícias» de 10 de Junho de 1975 refere-se a uma reunião em que estiveram presentes trabalhadores representando 111 empresas em autogestão.

Por outro lado, as comissões e assembleias de trabalhadores vão sendo reconhecidas, mesmo juridicamente <sup>(1)</sup>, apesar de não terem ainda o profundo apoio que certas instâncias do poder político lhes viriam a tributar mais tarde <sup>(2)</sup>.

Mas, se é certo que as formas de luta dos trabalhadores encontram o seu terreno mais próprio e atingem os pontos mais altos nas empresas, com as consequências de prestigiação dos movimentos de base e das comissões de trabalhadores, certo é também que há uma importante recuperação da organização sindical em todo este processo.

Na verdade, desenvolveram-se os conflitos colectivos sectoriais e registou-se a aceleração do movimento grevista por sector <sup>(3)</sup>, fenómenos a que não é estranha a tática sindical de promover convenções colectivas verticais (isto é, que englobem todos os trabalhadores de um sector, mesmo das mais diversas qualificações profissionais), bem como a tentativa de reestruturar os sindicatos por ramo de actividade.

A posição dos sindicatos tornou-se — ela própria — mais flexível e os movimentos reivindicativos de base lograram maior apoio das estruturas sindicais. Por outro lado, verificou-se uma actuação cada vez mais importante dos delegados sindicais nos conflitos colectivos da empresa.

#### IV — O PODER SINDICAL NAS EMPRESAS INSTITUÍDO PELO DEC. LEI N.º 215B/75

10 — O quadro descrito leva a compreender como se considerou necessária uma reafirmação sindical na empresa que

<sup>(1)</sup> Já a lei da greve (Dec.-Lei n.º 392/74 de 27 de Agosto) reconhecia às assembleias a competência para apresentar reivindicações e declarar a greve (art. 8.º, 9.º e 10.º). Também, nos Boletins do Ministério do Trabalho, publicados a partir de Dezembro de 1974, encontram-se muitas vezes, subscrevendo convenções colectivas, os nomes de membros de comissões de trabalhadores nessa qualidade, que aparecem assim como interlocutores válidos (ou «partes») nos conflitos colectivos.

<sup>(2)</sup> Cfr. a 2.ª parte deste estudo.

<sup>(3)</sup> V. os Boletins n.ºs 4, 5 e 6 da Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) que referem a acentuação em 1975 das greves sectoriais: enquanto que no último trimestre de 1974 se verificaram apenas 2 casos de greves sectoriais, no primeiro trimestre de 1975 foram 7 os sectores paralizados. Em Abril haveria 8 greves sectoriais e em Maio 9.

permitisse a recuperação do anárquico movimento reivindicativo que a esse nível se vinha desenrolando. E aqui nos aparece o Dec. Lei n.º 215B/75, cujo capítulo III institui o poder sindical na empresa, dotado de determinadas garantias.

Nos números seguintes comentar-se-á detalhadamente o diploma, na parte que para aqui interessa. Em linhas gerais, o sistema tem a seguinte configuração:

O conjunto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato constitui a *secção sindical da empresa* (art.º 2.º,4), sendo nela escolhidos os *delegados sindicais* (art.º 29.º). A organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato constitui a *comissão sindical* da empresa (art.º 2.º, i), que existirá quando o número de delegados o justifique ou quando a empresa detenha várias unidades de produção (art.º 29.º,2). Sempre que haja delegados de mais de um sindicato poderá constituir-se a *comissão intersindical* da empresa (art.º 29.º, 3 e 2.º, j), que representará, portanto, as várias secções sindicais e, assim, todos os trabalhadores sindicalizados da empresa. Esta comissão intersindical da empresa constitui a organização dos delegados dos vários sindicatos e, portanto, a entidade coordenadora das reivindicações dos trabalhadores.

Aos delegados sindicais da empresa são atribuídos direitos bastante amplos de convocação dos trabalhadores e de comunicação na empresa, facilidades de horário para cumprir a sua missão e ainda um estatuto próprio que os deixa a coberto das actividades persecutórias patronais típicas.

De certo modo a lei reconhece uma actividade reivindicativa (ou similar) na empresa, à margem dos sindicatos (art.ºs 25.º e 26.º). Mas a verdade é que o diploma tem por objectivo quase exclusivo o estatuto do delegado sindical da empresa e quase nada se diz sobre as comissões de trabalhadores. E, por isso, as consideráveis divergências e sobreposições na actuação dos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa como tais e dos órgãos próprios dos sindicalizados, o

que em toda a parte constitui um difícil problema<sup>(1)</sup>, quase não podem surgir à face do diploma em análise, à minguada de regulamentação que institucionalize com suficiente clareza os primeiros<sup>(2)</sup>.

11 — A intervenção dos trabalhadores na empresa foi, portanto, pensada em termos de acção das organizações dos sindicalizados. A lei confere, contudo, um importante direito a todos os trabalhadores, sindicalizados ou não: o direito de assembleia. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, para tratar de assuntos do seu interesse (art.º 26.º), desde que convocados por um terço (ou 50) dos seus camaradas ou pela comissão sindical ou intersindical.

É lícito fazer estas reuniões — fora do horário de trabalho — as vezes necessárias e sem limitações de tempo, desde que se respeite a normalidade da laboração. Poderão realizar-se reuniões durante o período de laboração até ao máximo de 15 horas por ano<sup>(3)</sup>, desde que fiquem assegurados os serviços urgentes da empresa (art.º 27.º,1). As reuniões durante o período normal devem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical da empresa (art.º 27.º,2). O tempo dessas últimas reuniões é considerado como de serviço efectivo, sendo, portanto, pago aos trabalhadores.

Muito embora a lei não o diga expressamente, julga-se que as reuniões só deverão ser convocadas para tratar de interesses socio-profissionais dos trabalhadores, sendo abusiva outra utilização (v.g. política).

As reuniões poderão assistir elementos estranhos à empresa — v.g. dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa — mediante comunicação dirigida à entidade patronal

(1) V. «Les droits des représentants syndicaux au niveau de Penterprise», BIT, 1969, «Série relations professionnelles», n.º 32, p. 6.

(2) As razões já foram indicadas. Cfr. 8 «in fine».

(3) Certas convenções colectivas fixam um número de horas superior [PRT Lanificios, em BMT, 1975, n.º 23, Supl. p. 1018 (23), Cl.ª 14; CCT Vestuário, em BMT, 1975, n.º 28, p. 1254, Cl.ª 14].

(art.º 28.º,2). Esta deve ser avisada da data e horas das reuniões (art.º 28.º,1).

De aqui se tira que as instalações empresariais têm de estar ao serviço dos trabalhadores para as reuniões que estes considerem necessárias. Retira-se ainda que as horas gastas nessas reuniões, até ao limite de 15, devem ser consideradas como trabalho efectivo, sendo assim pagas pela empresa (¹).

Para tudo isto não se torna necessária autorização patronal, constituindo, portanto, um direito dos trabalhadores em relação ao tempo de trabalho e às instalações da empresa.

A seu tempo dir-se-á alguma crise sobre o significado destes direitos do trabalhador no quadro empresarial. Resta agora dizer que não é fácil saber até que ponto o legislador quis aceitar o direito de assembleia fora do controlo sindical, ou se o preceito que este direito consagra (art.º 26.º) não consiste sobretudo numa tradução inadequada ao contexto português do «Statuto dei diritti dei lavoratori» italiano, que tanto influenciou este capítulo do diploma em análise (²). De qualquer modo, o favor legal quanto às assembleias reunidas sob o controlo sindical é patente, pelas facilidades de convocação que se lhes conferem e pelo facto de estas serem as únicas que podem ser realizadas nas horas de serviço.

12 — Estando o diploma pensado, como se disse, para uma organização de carácter sindical, a peça fundamental do sistema é o delegado sindical, como elemento de ligação dos trabalhadores ao respectivo sindicato, em termos de permitir uma actualização reivindicativa na empresa dentro de uma estratégia global do organismo. Convém estudar alguns pontos relativos ao regime

---

(¹) A lei nada diz quanto a certos encargos inerentes às reuniões (v. g. iluminação e aquecimento), encargos que na prática têm corrido por conta do empresário.

(²) Diga-se de passagem que o art.º 20.º do «Statuto» só concede aos trabalhadores 10 horas anuais para reuniões durante o período normal de trabalho.

dos delegados, a saber: número, processo de designação, funções e direitos.

13 — Quanto ao primeiro aspecto, na secção sindical podem existir um ou vários delegados, nos termos em que estiver previsto estatutariamente <sup>(1)</sup>. É evidente que o facto de se não ter fixado legalmente uma correspondência entre o número dos trabalhadores e o número dos delegados é susceptível de abusos, em termos de os estatutos poderem conferir esta qualidade a um conjunto despropositado de trabalhadores. Cremos, contudo, que será sempre de aplicar o critério geral patente em certas disposições da lei, pelas quais é necessário haver um número de sindicalizados que «justifique» as designações (cfr. art.º 29.º, 2). Assim, por exemplo, não se poderá aceitar que exista um delegado sindical, com os privilégios outorgados a essa entidade, para um número de 2 ou 3 trabalhadores representados...

14 — No que se refere à designação, o legislador não aceitou um processo que colocasse os delegados sindicais como simples agentes da Direcção ou da burocracia sindical. Os delegados sindicais não precisam propriamente de ter a confiança das Direcções dos sindicatos, mas apenas de ser eleitos pelos sindicalizados da sua empresa em escrutínio directo e secreto (art.º 29.º). Iguamente apenas poderão ser destituídos por escrutínio directo e secreto.

O carácter directo do escrutínio torna ilegítima qualquer restrição à candidatura (tal como, por exemplo, a escolha dentro de um conjunto de nomes apresentado pelo sindicato) ou uma

---

<sup>(1)</sup> Alguns estatutos ultimamente publicados contêm fórmulas muitíssimo latas, dizendo que o número de delegados sindicais dependerá das características e dimensões das empresas e das zonas geográficas, «cabendo exclusivamente à Direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo» (Estatutos dos Farmacêuticos, BMT, 1975 n.º 15, Supl., p. 648 (7); dos Pescadores, BMT, 1975, n.º 15, Supl., p. 648 (12)).

Outros (Estatutos dos Vidreiros, BMT, 1975, n.º 17, Supl., p. 726 (5)) estabelecem uma proporção entre o número de trabalhadores e o dos delegados. Assim, até 25 trabalhadores 2 delegados; de 26 a 100 trabalhadores 3 delegados, 101 a 200 trabalhadores 4 delegados, etc.

destituição com base na perda de confiança da Direcção do sindicato (1).

Os trâmites da eleição e destituição são fixados nos estatutos de cada associação sindical.

Esta autonomia das delegações quanto à Direcção do sindicato no que se refere à designação não significa naturalmente que não haja uma estreita ligação entre ambos. Os estatutos que marcam aquela autonomia não deixam de dispor que as delegações servem de «elo» ou «elemento de ligação» entre a Direcção e os trabalhadores (2). Também, alguns estatutos recentemente publicados, afirmando embora o princípio da eleição directa, estabelecem claramente que as delegações serão representantes do sindicato, não tendo autonomia sindical e sendo-lhes vedada exercer uma acção sindical contrária à decidida em assembleia geral do sindicato (3).

Essa ligação é ainda mais acentuada nos casos em que se afirma que a reunião dos delegados sindicais constitui o órgão de execução das directivas da Direcção (4). De qualquer modo é frequente estabelecer-se que os delegados sindicais devem exercer as atribuições conferidas pela Direcção.

Apesar de serem estas as regras legais e de muitos estatutos crê-se que, em muitos casos, os delegados sindicais continuam a ser nomeados pelas Direcções dos sindicatos. Aliás, mesmo nos estatutos ultimamente publicados, se encontra o prin-

(1) Na linha destes princípios muitos estatutos consideram como caso de destituição a perda de confiança nos delegados por parte dos trabalhadores que os elegeram e estabelecem que o mandato dos delegados não termina necessariamente com o termo do exercício de funções da Direcção do sindicato. Assim, os estatutos dos seguintes sindicatos: Mineiros do Norte, BMT, 1975, n.º 4, p. 157; Agrícola de Portalegre, BMT, 1975, n.º 10, Supl., p. 370 (6); Agrícola de Évora, BMT, 1975, n.º 10, Supl., p. 370 (10); Agrícola de Lisboa, BMT, 1975, n.º 10, Supl., p. 370 (13); Agrícola de Santarém, BMT, 1975, n.º 10, Supl., p. 370 (17); Agrícola de Setúbal, BMT, 1975, n.º 15, p. 645; Farmacêuticos, BMT, 1975, n.º 15, Supl., p. 648 (6); Pescadores de Leiria, BMT, 1975, n.º 15, Supl., p. 648 (12); Agrícola de Faro, BMT, 1975, n.º 17, Supl., p. 726 (11); Agrícola de Leiria, BMT, n.º 17, Supl., p. 726 (15); Agrícola de Beja, BMT, 1975, n.º 23, Supl., p. 1018 (137).

(2) V. estatutos citados na nota anterior.

(3) V. estatutos dos Mineiros do Norte, BMT, 1975, n.º 4, p. 157.

(4) Assim, estatutos dos trabalhadores da indústria da Madeira de Viseu (BMT, 1975, n.º 16, p. 689).

cípio ilegal da nomeação dos delegados sindicais pelos corpos directivos <sup>(1)</sup>.

15 — As funções dos delegados sindicais, fixadas nos estatutos, normalmente compreendem:

i) Representação do sindicato em face dos trabalhadores da empresa, como elemento de ligação entre estes e a organização sindical. No desempenho destas funções os delegados sindicais fornecerão informações sobre a vida sindical aos trabalhadores e estimularão a participação destes nos sindicatos.

ii) Vigilância pelo cumprimento na empresa das leis, regulamentos e convenções colectivas de trabalho.

iii) Colaboração com a Direcção do Sindicato, assistindo em certos casos às reuniões da mesma, informando-a sobre as condições de trabalho e cooperando com ela na preparação de convenções colectivas <sup>(2)</sup>.

Para além destas funções, normalmente previstas nos estatutos dos sindicatos, os delegados sindicais desempenham muitas vezes importante papel no controlo das empresas, conforme vai ser indicado em outro lugar.

16 — Os delegados sindicais têm, em face do patronato, variados direitos para lhes permitir o exercício de sua actividade sindical: disponibilidade de local apropriado na empresa, tempos livres (crédito de horas), possibilidade de afixação e comunicação na empresa. Gozam ainda de um estatuto privilegiado para sua defesa contra os comportamentos típicos em que se poderiam eventualmente traduzir as represálias patronais.

Estes aspectos vão ser examinados, a seguir, com mais detalhe. Entretanto, deve observar-se que, como os delegados

---

<sup>(1)</sup> Estatutos dos Farmacêuticos (BMT, 1975, n.º 15, Supl., p. 648 (7)); Pescadores de Leiria (BMT, 1975, n.º 15, Supl., p. 648 (12)).

<sup>(2)</sup> V., por exemplo, os estatutos dos Farmacêuticos (BMT, 1975, n.º 15, Supl., p. 648 (6)); Pescadores de Leiria (BMT, 1975, n.º 15, Supl., p. 648 (12)); Vidreiros (BMT, 1975, n.º 17, Supl., p. 726 (6)).

sindicais desempenham na empresa e em face do empresário as suas funções, detendo ainda um estatuto próprio que aquele deve respeitar, se torna necessário que sejam credenciados. O art.º 36.º dispõe que as direcções dos sindicatos procederão à comunicação da designação, substituição ou cessação de funções dos delegados <sup>(1)</sup>, por carta registada com aviso de recepção dirigida à entidade patronal. Essas comunicações serão afixadas nos locais reservados à afixação de informações sindicais.

a) O art.º 30.º do diploma em análise refere-se à obrigação que incumbe às entidades patronais de pôr à disposição dos delegados sindicais um local conveniente ao exercício das suas funções.

O preceito, que constitui uma versão não muito acertada do art.º 27.º do «Statuto» italiano <sup>(2)</sup>, estabelece, portanto, que a entidade patronal é obrigada, em todos os casos, a pôr à disposição dos delegados sindicais um lugar apropriado para o desempenho das suas funções <sup>(3)</sup>. Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores <sup>(4)</sup> esse local deve estar disponível a título permanente, o que parece envolver a ideia de que se trata de um lugar próprio e exclusivo dos delegados sindicais. No caso, bem previsível, de lhe ser impossível dispor de um local dentro da empresa, a entidade patronal deverá encontrar lugar idóneo nas proximidades.

---

<sup>(1)</sup> Idêntico procedimento deve ser observado para os membros das comissões intersindicais de delegados.

<sup>(2)</sup> Pena foi que o legislador português não estivesse esclarecido das dúvidas que o texto paralelo tem levantado em Itália, para adoptar uma redacção que as dissipasse. Deve, aliás, notar-se que do preceito resultam para as empresas portuguesas encargos bem maiores que para as suas congéneres transalpinas.

<sup>(3)</sup> Em face do texto análogo, a doutrina italiana tem entendido que esta idoneidade deve ser avaliada de acordo com as funções desenvolvidas e, em particular, a funcionalidade das relações com os trabalhadores (C. ASSANTI e G. PERA, «Commento allo statuto di diritti dei lavoratori», Padua, 1972, p. 293).

<sup>(4)</sup> Em Itália, 200 trabalhadores.

Nas empresas com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal limitar-se-á a pôr à disposição um local, sem ser a título permanente, o que envolve a ideia de uma utilização ocasional das instalações pelos delegados sindicais (1).

O diploma em análise não teve a prudência de limitar a aplicação deste preceito, excluindo as muito pequenas empresas (2). Na verdade, pelo texto da lei, em qualquer empresa artesanal de 9 ou 10 trabalhadores, poderão os delegados sindicais requerer a utilização de um lugar idóneo às suas funções, que porventura não existirá... A imprudência do legislador deve, contudo, ser corrigida pelo bom-senso do intérprete, quando o não for pela própria natureza das coisas.

b) O art.º 30.º do diploma em apreço que, na sua quase totalidade, é uma tradução do art.º 25.º do «Statuto» italiano, refere-se ao direito de comunicação na empresa, entre os delegados sindicais e os trabalhadores.

Os delegados têm, antes de mais, o direito a afixação, sem controlo patronal e em local apropriado reservado pelo empresário, de comunicações, textos, etc., relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores.

A referência aos particulares interesses que estão em causa levará a entender que o legislador se pretendeu opôr ao exercício abusivo de tal direito, evitando, por exemplo, que fosse afixada matéria especificamente política. Mas não cremos realista pensar que estas cautelas sejam respeitadas.

A lei pretendeu fazer uma referência muito lata ao tipo de comunicações que se podem afixar (textos, comunicados, convocatórias), mas não estabeleceu — nem facilmente o poderia fazer — qualquer critério para determinar a extensão do espaço a reservar pelo empresário. Supômos que aquela deverá

---

(1) O «Statuto» italiano prevê que os delegados sindicais, nessas empresas, tenham direito a usufruir de um lugar idóneo para as suas reuniões.

(2) O «Statuto», por exemplo, não se aplica por natureza às empresas com menos de 15 trabalhadores.

variar de acordo com o número dos trabalhadores e dos delegados sindicais, as dimensões e as próprias possibilidades das empresas, desde que seja apta a uma comunicação normal. O direito de afixação não deverá nunca prejudicar a laboração regular da empresa.

Naturalmente que não competirá ao empresário qualquer controlo do uso do direito à afixação, nem a distribuição pelos vários delegados sindicais dos espaços livres. Deverão os delegados sindicais acordar quanto à utilização adequada do espaço de que dispuserem.

Para além do direito de afixação, têm os delegados sindicais direito a fazer a distribuição na empresa dos textos e comunicações acima referidos, não podendo, contudo, prejudicar a laboração normal da empresa.

Certos instrumentos de regulamentação colectiva conferem aos delegados sindicais o direito de circular livremente no interior da empresa e o direito de reunir com a entidade patronal<sup>(1)</sup>.

c) Um dos preceitos mais relevantes de nova legislação impõe a concessão de um crédito de tempo aos delegados sindicais: estes disporão assim, sem perda de retribuição, de algumas horas de serviço<sup>(2)</sup> para executar as suas funções (art.º 32.º).

As condições de uso do tempo de trabalho para fins sindicais estão bastante facilitadas: haverá aviso escrito à entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

Tem-se em conta, naturalmente, que a actividade sindical não deve sobrecarregar demasiadamente a empresa e por isso se estabelece um número máximo de delegados sindicais que gozam do crédito de horas. Em números redondos só disfrutará

---

<sup>(1)</sup> Assim, PRT Ianifícios (anexo), em BMT, n.º 23 Supl., p. 1018 (23), cl.ª 15.ª.

<sup>(2)</sup> Cinco horas por mês (oito se o delegado fizer parte da comissão intersindical). Algumas convenções colectivas ampliam este número (CCT Químicos, em BMT, 1975, n.º 23, Supl., p. 1018 (118), cl. 5).

desse direito um delegado por 50 trabalhadores sindicalizados (art.º 33.º) <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>.

A actividade sindical dos delegados é, portanto, em parte significativa, um ónus da empresa que paga as horas não trabalhadas e distraídas da produção propriamente dita em benefício da actuação sindical <sup>(3)</sup>.

d) Os delegados sindicais detêm um estatuto, a que se pode chamar privilegiado, no que se refere às transferências e aos despedimentos. As razões de ser dos dispositivos legais que a esta questão se referem (art.ºs 34.º e 35.º) estão à vista: convém desencorajar os expedientes patronais no sentido de dificultar ou impedir a actividade sindical dos delegados.

Na verdade, a transferência desenquadraria dos delegados a respectiva unidade produtiva, cujos trabalhadores se veriam privados das pessoas em que confiavam e elegeram. Quanto ao despedimento, este consiste na eliminação dos quadros da empresa dos sindicalistas considerados «incómodos»... Por outro lado, como é evidente, a simples possibilidade de transferência ou despedimento tornar-se-ia numa insuportável coacção psicológica que lesaria gravemente as possibilidades de acção sindical. Portanto, é correcta a perspectiva do legislador, muito embora não tenham sido felizes as soluções técnicas encontradas.

---

(1) Põe-se um difícil problema em face da redacção das alíneas a) do art.º 33.º, que estabelece os quantitativos de delegados sindicais com direito a horas nos seguintes termos: «empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1», «empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2», etc.

Na verdade, é de perguntar se esta fórmula se aplica *globalmente* ao número de trabalhadores sindicalizados existentes na empresa ou se, pelo contrário, a determinação do número de delegados sindicais se fará por sócios de *cada sindicato*, isto é, por secção sindical. Assim, por exemplo, numa empresa que empregue 490 sindicalizados abrangidos por 15 sindicatos, se se aplicar a fórmula ao número total de trabalhadores achar-se-á o número de 6 delegados, enquanto se se seguir o sistema das secções sindicais chegar-se-á ao número de 15 delegados, pelo menos.

(2) Alguns instrumentos de regulamentação colectiva contêm diferentes regras de cálculo, como PRT Lanifícios (BMT, n.º 23, 1925, Supl., p. 1918 (22), anexo cl. 10.º); CCT Químicos (BMT, 1975, n.º 23, Supl., p. 1018 (118). cl. 4.º e 5.º); CCT Vestuário (BMT, 1975, n.º 28, p. 1254, cl. 10.º).

(3) Acentuar-se-á no final deste capítulo a importância deste aspecto.

O diploma em apreço estabelece que «os delegados sindicais não podem ser transferidos do local do trabalho sem o seu acordo» (art.º 34.º) <sup>(1)</sup>. Importa apreciar qual o verdadeiro alcance desta regalia que, afinal, é bem escasso.

No regime geral da LCT já está consagrado o princípio da inamovibilidade de qualquer trabalhador, que só pode ser transferido se isso não lhe causar prejuízo sério ou se a transferência resultar de mudança do estabelecimento aonde presta serviço (art.º 24.º) <sup>(2)</sup>.

A concatenação do regime geral com o do diploma em análise leva a pôr o problema de saber se fica vedada, nos termos do art.º 34.º de este último, a transferência sem consentimento do trabalhador, quando haja mudança do estabelecimento onde presta serviço.

A nós parece-nos frontalmente que não. À entidade patronal é lícito transferir o delegado sindical, *com* os seus colegas de trabalho, quando haja uma mudança do estabelecimento. Na verdade, a lei sindical prescreve a impossibilidade de transferência dos delegados para evitar possíveis manobras patronais e para impedir que sejam afastados os delegados da confiança dos trabalhadores. Mas é evidente que esta razão não procederá quando houver uma mudança do estabelecimento (e, portanto, global e não discriminatória). Acresce ainda que há toda a conveniência em que o delegado sindical seja transferido conjuntamente com os seus camaradas de trabalho <sup>(3)</sup>.

Assim sendo, o alcance do art.º 34.º do diploma em análise é apenas o de proibir a transferência individual do delegado sindical, mesmo no caso (que seria em princípio lícito nos termos do art.º 24.º da LCT) em que tal transferência lhe não cause prejuízo. Portanto, quanto aos delegados sindicais, não

---

(1) E, também, sem prévio conhecimento do sindicato.

(2) V., para estes problemas, BERNARDO XAVIER, «O lugar da prestação de trabalho».

(3) Deve lembrar-se que, nestes casos e nos termos do art.º 24.º da LCT, os trabalhadores têm direito a rescindir o contrato com indemnização, a menos que a entidade patronal prove que da mudança lhes não resultou prejuízo sério.

pode o empresário socorrer-se de primeira parte do art.º 24.º, 1 da LCT, pela qual é lícita a transferência quando não cause prejuízo sério ao trabalhador. Haja ou não prejuízo, o trabalhador só pode ser transferido se nisso concordar.

Feitas as contas, não parece, portanto, particularmente significativa esta regalia (¹).

Mais importante é o estatuto dos delegados sindicais no que toca ao despedimento, muito embora os dispositivos legais padeçam de uma incorrecta formulação técnica.

Estabelece o art.º 35.º da lei sindical que o despedimento dos delegados sindicais (ou daqueles que tenham exercido essas funções) se «presume feito sem justa causa».

Ora isto, de si, não tem qualquer significado prático. O ónus da prova de justa causa de despedimento compete sempre à entidade patronal, até porque, nos termos gerais, nunca se presume a existência de justa causa. Assim, quer exista ou não essa «presunção» de que o despedimento é feito sem justa causa, a posição processual do empresário fica sempre na mesma: deverá provar as circunstâncias que constituem justa causa de rescisão.

Muito mais acertado tecnicamente é o sistema geral da LCT (art.º 32.º) que contém a ideia ajustada, que levou a for-

---

(¹) É claro que a concatenação das disposições do art.º 24.º da LCT e do art.º 34.º da lei sindical traz ainda outros problemas, cuja resolução em certo sentido poderia alargar o âmbito da protecção ao delegado em caso de transferência. Assim, por exemplo, quanto à estipulação contratual no sentido de conferir ao empresário a possibilidade de transferência «ad libitum» do trabalhador, estipulação essa lícita, nos termos do art.º 24.º da LCT. Poderá sustentar-se que, pelo art.º 34.º da lei sindical, os trabalhadores que tenham sido eleitos delegados sindicais deixarão de poder ser transferidos ao abrigo de cláusulas similares. Ainda que esta tese seja aceitável, cremos, contudo, que a qualidade de delegado sindical não poderá prevalecer em relação à natureza itinerante de certos tipos de trabalho, que exigem uma grande maleabilidade na transferência, expressa ou tacitamente convencionada.

Outro problema será o da transferência implícita na carreira profissional, isto é, aquela que seja correlacionada com a promoção do trabalhador. Neste caso, deve notar-se que a promoção é uma alteração ao contrato de trabalho que exige a adesão do trabalhador e que, portanto, a correlativa transferência depende igualmente do consenso do prestador de trabalho. Aqui nada de novo traria a cautela do art.º 34.º da lei sindical.

mular o novo conceito de «despedimento abusivo». Nesse preceito se estabelece que até prova em contrário se presumem abusivos os despedimentos dos dirigentes sindicais, fixando especiais indemnizações para esses casos (art.º 34.º da LCT).

Felizmente, a lei sindical, apesar do erro técnico apontado, retira as consequências inerentes ao sistema do despedimento abusivo. Assim, nos termos do art.º 35.º,2 e 24.º,2, o despedimento do delegado sindical em que se não prove justa causa dá a este direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização dupla da que em princípio lhe seria devida <sup>(1)</sup>.

Portanto, o delegado sindical encontra-se protegido contra o despedimento em termos bastante satisfatórios <sup>(2)</sup>.

17 — Da análise do sistema da lei quanto aos delegados sindicais parece resultar que se criaram condições para a instituição de uma sólida rede de acção sindical na empresa. A previsão na lei de um organismo central na empresa que agrupe os delegados dos diversos sindicatos — comissão intersindical — é sinal de que se pensou num poder sindical único, naturalmente em confronto com o do empresário. Com efeito, muito embora a lei deixe indefinidas as funções dos delegados sindicais, parece que da existência de uma comissão intersindical constituída por esses delegados decorre que se não teve em vista apenas o prolongamento do contacto sindicatos-massas, mas a criação de condições para uma actuação de carácter reivindicativo na empresa. Afinal, parece ter-se pretendido instituir um órgão representativo dos trabalhadores em serviço na empresa.

E, enquanto instituição sindical, dir-se-á que não se trata de um órgão de colaboração — interno na empresa — mas de um órgão externo, representativo do poder dos sindicatos, e, portanto, de um poder estranho (e contrário) à própria empresa.

---

(1) De qualquer modo, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

(2) O problema põe-se hoje nos termos muito diversos, dadas as mudanças do regime legal dos despedimentos.

Ainda que nos pareça com fundamento esta concepção, não a julgamos mais acertada. De facto, acreditamos que esta organização de delegados sindicais é também, na realidade, um órgão de empresa e para a empresa.

Tudo está em abandonar uma imagem caduca de empresa, entendida como objecto de domínio do titular do capital, em benefício de uma perspectiva que valorize os aspectos comunitários da realidade empresarial. A esta luz, a actividade sindical na empresa *interessa*, é útil, à própria empresa, porque esta não pode já ser encarada como organização lucrativa, mas sim como comunidade pessoal de produção <sup>(1)</sup>. Só uma óptica exclusivamente patronal consente a afirmação de que as reivindicações laborais (e, portanto, os seus responsáveis) são contrários à empresa ou aos interesses desta, quando é certo que quase sempre beneficiam da actividade reivindicativa os membros da comunidade do trabalho em que afinal se traduz — numa concepção personalista — a organização empresarial <sup>(2)</sup>.

É aliás esta a explicação para o facto de a empresa suportar os custos da actividade sindical que nela se desenrola: certas assembleias de trabalhadores poderão ser realizadas *nas horas do serviço*, os delegados sindicais poderão desempenhar a sua actividade *no tempo de serviço*, as empresas deverão fornecer instalações, etc.

Assim, toda esta actividade constitui um encargo expressivo em salários e instalações, sendo, portanto, um custo de produção. Ora se a actividade sindical fosse exercida *contra* a empresa, correspondendo a uma expressão dialéctica trabalhadores-empresa, seria uma injustiça gritante fazer suportar a des-

---

(1) O autor sabe bem que esta análise sofrerá as críticas dos prisioneiros das ideologias agora em seu País dominantes, e que recusam «a priori» tudo o que lembre uma ideia de colaboração ou participação que ponha em causa os dogmas do antagonismo radical de classes. A estes lembra o autor que em Portugal esse antagonismo se tem muitas vezes transportado para uma luta de influências na empresa e que, na medida em que os trabalhadores lutam hoje com sucesso pelo domínio na empresa, de certo modo vão colaborando na gestão da mesma, ainda que se trate de uma fase para atingir o controlo empresarial que tanto reclamam.

(2) Desde que, naturalmente, a actividade reivindicativa não envolva a destruição (autodestruição) da viabilidade económica da empresa.

pesa de tal actividade à organização contra a qual é produzida. Mas não. O legislador considerou a actividade sindical como uma tensão útil à organização produtiva e, por isso, incluiu nos respectivos custos. Assim sendo, a empresa deixa de se identificar com a entidade patronal ou com um objecto de domínio ou lucro desta, mas aparece como uma realidade diversa, qualquer coisa como um terreno de influência comum dos trabalhadores-entidade patronal.

Nem aliás corresponde às realidades que a actividade dos delegados sindicais seja apenas a de ligação sindical e de reivindicação (sobretudo numa economia em que cada vez mais o capital privado é incorporado no domínio do Estado).

Talvez assim devesse sê-lo, mas não o é, de facto.

Na verdade, não deixa de ser oportuno retomar a ideia já aflorada de que a instituição das comissões sindicais foi um passo para o enquadramento ou recuperação do movimento levado a efeito pelas comissões de trabalhadores.

É certo que, na doutrina, se reconhece apenas às organizações sindicais na empresa o papel de defender os interesses profissionais dos trabalhadores ao passo que se atribui as comissões da empresa a função de organizar os trabalhadores, enquanto produtores, para o exercício do controlo operário. Mas certo é também que se assiste em Portugal a uma entrega de importantes funções de gestão e controlo empresarial às comissões sindicais, como melhor se verificará nos capítulos seguintes deste estudo <sup>(1)</sup>, dedicado ao controlo dos trabalhadores nas empresas portuguesas.

E, de todo o modo, já se disse o suficiente para concluir que, em Portugal, nunca se verificou uma demarcação meridiana entre as funções das organizações sindicais e as das comissões de trabalhadores.

---

(1) Assim, por exemplo, pelo Dec.-Lei 372-A/75, de 16 de Julho o trabalhador só pode ser despedido por motivo atendível, motivo que será apreciado pela comissão sindical ou intersindical ou pelo delegado sindical. Certas convenções colectivas conferem aos delegados sindicais o direito de vetar o ingresso ou o acesso à chefia de pessoas que consideram indesejáveis, um controlo sobre a distribuição dos postos de trabalho, prestações de horas extraordinárias, etc.

## V — AS INTERVENÇÕES DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

18 — Quanto à intervenção dos trabalhadores na vida da empresa, convirá fazer uma breve análise da prática quotidiana <sup>(1)</sup>. Por ela se verá que — queira-se ou não — os trabalhadores estão profundamente implicados na gestão empresarial e que, portanto, de algum modo *colaboram* organizadamente na empresa.

Esta implicação na gestão empresarial vai muito para além do controlo e da vigilância que se reclamam e a que aludiam constantemente as declarações oficiais (sobretudo no decurso do IV e do V Governos Provisórios).

A verdade é que os trabalhadores portugueses, através das organizações improvisadas que já referimos, ou outras mais seriamente institucionalizadas, participam de modo extraordinariamente importante na gestão do pessoal da empresa, na gestão administrativa da mesma e na gestão da produção, isto mesmo onde rejeitam — por evidente prejuízo doutrinário das suas organizações representativas — as fórmulas autogestionárias e cogestionárias.

19 — No capítulo da gestão da *comunidade de pessoal da empresa*, a acção dos órgãos dos trabalhadores tem assumido papel extraordinariamente expressivo.

a) Desde logo, porque o empresário ou chefe da empresa deixou de ser um mero representante ou homem de confiança da entidade patronal, titular do capital, e passa também a carcer da aceitação, quando não da confiança, da comunidade dos trabalhadores. No plano dos factos são múltiplos os casos de empresários demitidos por decisão do respectivo pessoal ou que são confirmados no seu posto por voto de confiança dos trabalhadores.

Deve, aliás, acentuar-se que isso não vale apenas quanto ao empresário enquanto chefe da empresa, isto é, na veste do

---

<sup>(1)</sup> Lembra-se que este estudo se refere ao período de tempo que vai até ao fim do primeiro semestre de 1975.

que a doutrina chama de «principal concreto»; na verdade, existem interferências laborais na vida interna da entidade patronal enquanto pessoa jurídica, através de uma intervenção nos órgãos das sociedades comerciais ou industriais que lhe servem de suporte. Há, portanto, uma intervenção dos trabalhadores que ultrapassa a própria empresa como tal e se repercute na própria sociedade que se lhe refere.

De facto, são muito numerosos <sup>(1)</sup> os casos de suspensão das administrações ordenadas pelos trabalhadores, ao que se segue a nomeação de administradores de confiança destes sem embargo de tais actos constituírem formalmente uma evidente usurpação dos poderes da assembleia geral das sociedades. Mas, na verdade, ainda que juridicamente aos trabalhadores não estejam conferidos quaisquer poderes que lhes permitam atingir a gerência ou administração das sociedades (de exclusiva confiança dos sócios, nos termos legais), na prática os trabalhadores têm vindo a tomar decisões sobre tal matéria, decisões que acabam por efectivar-se e são muitas vezes coonestadas ou ratificadas pelo próprio Governo <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Uma consulta à imprensa diária de 1 de Outubro de 1974 a 1 de Agosto de 1975 permitiu identificar algumas dezenas de empresas cuja Administração foi suspensa ou deposta pelos trabalhadores.

<sup>(2)</sup> A confirmação governamental destes actos dos trabalhadores é feita através do aproveitamento dos mecanismos do Dec.-Lei n.º 660/74 de 25 de Novembro, pelo qual o Estado pode intervir nas empresas quando estas não funcionem em termos de contribuir normalmente para a satisfação dos interesses da colectividade. Com base neste diploma, o Governo já interveio em algumas dezenas de empresas, intervenções essas muitas vezes suscitadas pelos trabalhadores. (Em alguns casos o Governo justifica a sua intervenção, alegando conflitos entre a administração e os trabalhadores, noutros invoca a circunstância de as soluções que preconiza terem o acordo dos trabalhadores — RCM de 15/5/75, em DG de 28/5/75 — e muitas vezes refere elogiosamente a actividade dos trabalhadores e das suas comissões para a resolução dos problemas da empresa).

<sup>(3)</sup> A RCM de 15/5/75 (DG de 28/5/75) fundamenta a suspensão dos administradores da CIFA pela «desconfiança que os trabalhadores têm na capacidade da actual administração para resolver os problemas existentes».

No que se refere à nomeação de comissões administrativas pelo Governo para as referidas empresas, em muitos casos se dá conta de uma intervenção directa dos trabalhadores. Assim, por exemplo:

a) Certos elementos da comissão administrativa representam a comissão dos trabalhadores (RCM de 5/2/75 e de 4/3/75 em DG de 7/4/75);

b) A comissão administrativa é eleita pelos trabalhadores (RCM de 4/3/75 em DG de 14/3/75);

b) O que acontece ao mais alto escalão, referido portanto à identidade concreta do empresário (quando não ao próprio conselho de administração da sociedade-entidade patronal), por maioria de razão acontece a propósito dos quadros da empresa. Estes têm agora de merecer também a confiança dos trabalhadores, sem o que podem ser eliminados da comunidade empresarial<sup>(1)</sup>.

Esta intervenção surgiu a propósito do chamado «saneamento». O programa do MFA previa o «saneamento» das instituições e foi aplicado à função pública no sentido de assegurar a honestidade, competência e democraticidade dos funcionários do Estado, tendo-se emitido legislação para o afastamento de certos elementos, sobretudo os mais ligados ao regime de posto<sup>(2)</sup>. Ora este saneamento, ou depuração, que se supõe normal em qualquer Revolução, quando aplicado ao aparelho de Estado, foi estranhamente transportado para as empresas privadas, nas quais passou a existir um enorme movimento de depurações, muitas vezes justificadas por motivos políticos. Este movimento, desencadeado pelos sindicatos e comissões de tra-

---

c) A comissão administrativa tem na base uma reunião geral de trabalhadores (RCM de 22/5/75 em DG 30/5/75 - Supl. );

d) A comissão administrativa resulta de consulta aos trabalhadores (RCM de 30/5/75 em DG 6/6/75);

e) A comissão administrativa é sugerida pelos trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores (RCM de 18/7/75 em DG 19/8/75 e de 21/7/75 em DG 22/8/75);

f) Os administradores nomeados têm a concordância dos trabalhadores (RCM de 18/7/75 em DG de 19/8/75);

g) A comissão administrativa é constituída pelos trabalhadores (RCM de 18/7/75 em DG de 19/8/75).

(1) Como disse Álvaro Cunhal, Secretário-Geral do PCP, na sua contestada entrevista dada a Oriana Fallaci: «em qualquer ponto do País os operários podem expulsar o seu director».

(2) Foi publicado um diploma muito moderado durante o I Governo Provisório (Dec.-Lei n.º 277/74 de 25 de Junho), substituído por legislação mais severa (DL n.º 123/75 de 11 de Março), publicada depois da radicalização da vida política nacional na sequência dos acontecimentos de 11 de Março de 1975.

balhadores, foi levado a efeito com extraordinário vigor<sup>(1)</sup>, tendo dele resultado uma enorme depuração nos quadros administrativo-superior<sup>(2)</sup> e técnico das empresas.

Foi, certamente, contestada a legitimidade destas depurações<sup>(3)</sup>, sobretudo quando determinadas por motivos políticos<sup>(4)</sup>. Referiu-se, de facto, muitas vezes a inoportunidades de um afastamento de competências técnicas, raras no País<sup>(5)</sup>. Advertiu-se, também, que a maior parte dos saneamentos contraria normas internacionais recebidas no direito português, chocando-se frontalmente com a Convenção n.º 111 da OIT sobre a não discriminação em matéria de emprego e profissão<sup>(6)</sup>. Tanto mais que essa discriminação envolve uma espécie de «morte civil» que atinge hoje muitos cidadãos portugueses<sup>(7)</sup>.

(1) É de notar que uma percentagem muito elevada de conflitos colectivos teve como motivo o «saneamento» de administradores, directores ou quadros, por motivos políticos ou outros. As empresas viram-se na contingência de proceder à depuração ou de suportar uma greve de consequências imprevisíveis. Aliás, foi frequente os trabalhadores negarem, por acção directa, a entrada na empresa dos indivíduos a depurar.

(2) Como se disse na alínea anterior, houve um número elevado de administradores de empresas suspensos pelos trabalhadores, que o foram a pretexto do «saneamento» que estamos referindo.

(3) A Igreja Católica denunciou por várias vezes o carácter oportunista e injusto de muitos desses saneamentos (v. as declarações do Bispo do Porto — «Paz em Portugal pela reconciliação entre os portugueses», p. 136 — e a nota Pastoral do Episcopado de 14/6/75), protestos que bastante tempo depois foram timidamente secundados por algumas organizações políticas.

V. também as corajosas críticas de CASTANHEIRA NEVES, em «A Revolução e o Direito cit.», p. 50 e ss.

(4) V., por exemplo, o critério adoptado pela I Conferência Nacional dos Trabalhadores Têxteis: «o saneamento aplicar-se-á aos que conscientemente visem prejudicar os trabalhadores ou (e) atrasar o processo revolucionário em curso».

(5) Foram tão numerosas como ineficazes as advertências sobre os perigos do desmantelamento da organização produtiva causado pelo «saneamento».

(6) A convenção n.º 111, aprovada pelo Dec.-Lei n.º 42520 de 23 de Setembro de 1959, veda «toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão».

(7) Com efeito, os atingidos por qualquer medida de depuração não mais conseguem qualquer emprego compatível, ficando, portanto, sem meios de subsistência. Parece ter-se pretendido negar a essas pessoas a possibilidade de sobrevivência no País. As orientações de certos sindicatos e comissões

Contudo, todos estes reparos não têm de nenhum modo conseguido travar o «saneamento» que, exercido de forma arbitrária e violenta, tem atingido duramente os quadros nacionais.

Como é evidente, este saneamento não só opera em relação aos quadros, mas em relação a todas as categorias ou classes de trabalhadores.

Ainda que venham a ter êxito quaisquer medidas destinadas a eliminar os saneamentos mais arbitrários («saneamentos selvagens»), o certo é que os trabalhadores detêm na prática — e de certo continuarão, ao menos parcialmente, a deter — o poder de eliminar da comunidade empresarial os elementos que lhes não merecem confiança técnica ou política (<sup>1</sup>).

Diga-se ainda, a propósito da situação dos quadros, que em muitos casos os trabalhadores têm um importante papel nas nomeações das chefias de nível intermédio (<sup>2</sup>).

Assim, há a concluir que os trabalhadores e seus organismos desfrutam de importantes poderes no controlo dos quadros e chefias de empresas, poderes esses aliás que não só existem

---

sindicais e de trabalhadores são no sentido de uma investigação dos antecedentes dos candidatos a emprego, em termos de assegurar que não sejam admitidos aqueles que tenham sido «saneados» de função pública ou de empresas privadas. A PRT dos lanifícios (anexo), publicada no BMT, 1975, n.º 23, Supl., p. 1018 (23), cl.º 15.ª dispõe que compete à comissão sindical ou aos delegados sindicais decidir sobre o saneamento, «com vista à expulsão dos comprovadamente fascistas e de todos os que tomem sistematicamente atitudes anti-operárias, nomeadamente os que façam sabotagem económica, os delatores e os agentes da repressão». Na mesma linha, o CCT do vestuário, BMT, 1975, n.º 28, p. 1252, cl.º 15.ª.

(<sup>1</sup>) Ponto muito importante, que tem ficado por dilucidar, é o de saber quem suporta as responsabilidades da actuação das organizações dos trabalhadores. A entidade patronal, forçada a «sanear» sem justa causa um empregado, deverá competir o pagamento das indemnizações por despedimento?

(<sup>2</sup>) Quanto a este aspecto, as convenções colectivas prevêem expressamente vários processos de audição dos trabalhadores ou das suas organizações representativas. Na modalidade mais extrema, a PRT dos lanifícios (anexo) — publicada no BMT, 1975, n.º 23, Supl., p. 1018 (23), cl.º 15.ª — diz que compete à comissão sindical ou aos delegados sindicais vetar o ingresso e o acesso à chefia dos indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar. No mesmo sentido o CCT do vestuário, BMT, 1975, n.º 28, p. 1255, cl.º 15.ª.

na prática, como ainda lhes são assegurados por convenções colectivas <sup>(1)</sup>, ou estimulados por certos diplomas governamentais <sup>(2)</sup>.

c) É ainda de notar, muito embora este aspecto pareça menos espectacular e significativo (mas talvez por isso seja mais consolidável) que as comissões sindicais ou de trabalhadores intervêm largamente na admissão, classificação e promoção <sup>(3)</sup> <sup>(4)</sup> do pessoal.

<sup>(1)</sup> V. notas anteriores.

<sup>(2)</sup> Pode ler-se na RCM de 18/7/75 em DG de 19/8/75: «Imediatamente a seguir ao 25 de Abril, os trabalhadores levaram a cabo um amplo saneamento, não só da gerência, mas dos quadros superiores».

Por outro lado, o Dec.-Lei n.º 288-C/75 de 12 de Julho, que criou a empresa pública Rodoviária Nacional, resultante da nacionalização de várias empresas transportadoras, estabelece no art.º 30.º:

«Os trabalhadores, através dos seus organismos representativos, serão ouvidos para a nomeação dos directores das unidades de exploração e demais chefes de departamentos, aos quais compete a direcção colegial das unidades».

<sup>(3)</sup> Assim, por exemplo, para a *admissão* de pessoal prevê-se a audição do delegado do pessoal (CCT da reparação naval, em BMT, 1975, n.º 8, p. 282).

Para a *classificação* do pessoal estabelece-se em alguns casos o recurso a uma comissão tripartida (ACT da construção civil de Ponta Delgada, em BMT, 1975, n.º 8, p. 299, cl.ª 26.ª e ACT da Serralharia de Ponta Delgada, em BMT, 1975, n.º 8, p. 303, cl.ª V.ª), prevendo-se, por vezes, uma reclamação para a própria entidade patronal, com recurso para uma comissão paritária (CCT do comércio de Portalegre e Elvas, em BMT, 1975, n.º 22, p. 874, cl.ª 11.ª). Às vezes, quando existe exame de aptidão profissional, prevê-se um júri composto por dirigentes sindicais, elementos patronais, delegados sindicais ou da comissão de trabalhadores (CCT dos Tapeteiros, BMT, 1975, n.º 26, p. 1187, cl.ª 7.ª).

No que se refere à *promoção*, existem vários sistemas. Um é o da prestação de provas, apreciadas por comissões tripartidas (convenções colectivas citadas na matéria relativa à *classificação*). Dessas comissões às vezes faz parte um delegado sindical (ACT da SATA, BMT, 1975, n.º 11, p. 414, cl.ª 12.ª). Outro sistema é o da consulta às comissões de trabalhadores (RT do betão preparado, BMT, 1975, n.º 12, p. 464, cl.ª 6.ª), que em alguns casos poderão rejeitar até 2 nomes indicados pela entidade patronal (CCT das Agências de viagens, BMT, 1975, n.º 4, p. 523, cl.ª 12.ª). Em outros casos afirma-se que a promoção deve respeitar a opinião da maioria do sector (CCT da Imprensa diária, BMT, 1975, n.º 16, p. 671, cl.ª 16.ª).

<sup>(4)</sup> Exemplar, em todos estes aspectos, é o ACT para os Caminhos de Ferro (BMT, 1975, n.º 22, p. 903) que estabelece várias regras quanto ao exercício da actividade sindical (cl.ª 176.ª a 191.ª) e institui uma comissão paritária de estudos, constituída por três representantes dos trabalhadores e três da empresa (cl.ª 192.ª a 201.ª), que elaborará regulamentos sobre formação e aprendizagem (cl.ª 10.ª), definirá carreiras e critérios de promoção (cl.ª 25.ª), condições de transferência (cl.ª 35.ª), salubridade, higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores (cl.ª 136.ª). Estabelecem-se também comissões de segurança (cl.ª 138.ª e ss.) e comissões paritárias (cl.ª 158.ª e ss.).

d) Extremamente significativos são os poderes que os trabalhadores tomaram no que se refere ao controlo dos despedimentos, poderes instituídos em convenções colectivas e, sobretudo, através do novo regime jurídico da cessação do contrato de trabalho.

O Dec. Lei n.º 372-A/75 de 16 de Julho veio consagrar o princípio de que o trabalhador só pode ser despedido com motivo atendível, de carácter objectivo, que torne contrária aos interesses da empresa e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho.

Este motivo atendível será apreciado, conforme os casos, pela comissão sindical, intersindical, de controlo de produção ou pelo delegado sindical<sup>(1)</sup>, e o despedimento só pode ser levado a efeito desde que essas entidades concordem com a existência de motivo atendível (ou quando se não pronunciem sobre o assunto).

Verifica-se assim que o poder de despedir sai em parte das mãos do empresário e passa a ser controlado pelos organismos dos trabalhadores. O futuro dirá se estas organizações irão aceitar alguma vez que os motivos são atendíveis e se a solução legal não constituiu afinal a paralisação dos despedimentos, mesmo quando necessários e uma gestão empresarial com eficiência mínima<sup>(2)</sup>.

e) Não devem ainda ser esquecidos os processos de controlo do poder disciplinar que algumas convenções colectivas atribuem aos sindicatos, bem como os poderes que estes muitas vezes se reservam nas convenções colectivas no sentido de assegurar a efectivação das garantias legais dos trabalhadores (direito à qualificação profissional, à retribuição, ao horário de trabalho, ao local de trabalho, etc.).

---

(1) Em nota oficiosa distribuída em Agosto de 1975, o Ministério do Trabalho salientava que as comissões de trabalhadores deveriam também ser tidas em conta. A imprensa chegou a anunciar uma rectificação do diploma nesse sentido.

(2) Entretanto, a lei tem sido extraordinariamente contestada nos meios de extrema-esquerda, como lesiva dos interesses dos trabalhadores.

Nestas cinco alíneas enunciamos os vários poderes que actualmente os trabalhadores portugueses (e as suas organizações) detêm, no que se refere à gestão do pessoal da empresa. Viu-se que aqueles, de facto, detêm poderes importantes no sentido de aceitar ou não o empresário, impor ou autorizar despedimentos, controlar os quadros, intervir na admissão, classificação e promoção do pessoal, etc..

A existência de tão avultados poderes permite concluir que as comissões de trabalhadores e as comissões sindicais estão profundamente envolvidas na gestão empresarial.

20 — No que toca à *produção* da empresa tem-se verificado uma campanha que faz apelo ao controlo pelos trabalhadores da produção, ainda que esta ideia seja expressa em termos pouco nítidos. Múltiplas declarações oficiais e officiosas vão nesse sentido, sendo exemplar a comunicação do Conselho da Revolução, logo após o 11 de Março:

É necessário que os trabalhadores sintam que a economia já não lhes é estranha, ou seja, que a construção socialista da economia é tarefa deles e para eles. Isto implica a afirmação clara do princípio do controlo organizado da produção pelos trabalhadores, por objectivos de produção e eficiência, segundo esquemas a definir com brevidade.

Ainda, alguns meses volvidos, no programa de acção política emanado daquele Conselho, se volta a focar o «controlo organizado da produção pelos trabalhadores» (Comunicação de 20/6/75).

Haveria, de certo, muita vantagem em precisar os domínios sobre os quais os trabalhadores devem exercer o seu controlo e ainda definir os processos de intervenção. Lamentavelmente, preferiu-se deixar os problemas na indefinição, não só nestas declarações oficiais, como ainda nos instrumentos de regulamentação colectiva que a tal controlo aludem (<sup>1</sup>).

---

(<sup>1</sup>) V. nota 5 da pág. 49.

O que se passa, na prática, é que em muitos aspectos, ainda que sem carácter sistemático ou do qual se possa retirar uma tática concertada, os trabalhadores têm vindo a intervir em pontos muito importantes ligados à produção da empresa. Digam-se, de passagem, que esta intervenção é muitas vezes motivada por considerações políticas, bem como pela necessidade de evitar o desemprego, espectro que afinal tem determinado muitas das reivindicações laborais.

Vamos dar alguns exemplos:

Já tem acontecido que o próprio plano de investimentos da empresa é decisivamente influenciado pelos trabalhadores que se sobrepõem às assembleias gerais das sociedades. Os jornais têm noticiado vários casos em que aqueles, por intermédio das suas organizações, exigem a não distribuição de lucros ou dividendos e a aplicação do respectivo quantitativo no desenvolvimento da empresa <sup>(1)</sup>.

No que se refere propriamente à natureza dos produtos, têm-se verificado alguns exemplos de insistência dos trabalhadores na reconversão de certas indústrias, para passarem a produzir bens mais adequados ao tipo de sociedade socialista. Para além destas considerações, outras de carácter mais marcadamente político surgem quando as empresas estão ligadas a uma actividade com implicações ideológicas. Neste aspecto, nas empresas editoriais, nas tipografias, ou nos jornais têm surgido imposições dos trabalhadores no sentido de não publicar determinados livros ou textos <sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> V. a conclusão n.º 5 da I Conferência Unitária dos Trabalhadores Têxteis («Diário de Notícias» de 3-6-75): «Impedir a distribuição dos lucros, aplicando-os na consolidação económico-financeira das empresas».

<sup>(2)</sup> Assim, por exemplo, os sindicatos profissionais respectivos proibiram a composição em Portugal do livro de Marcelo Caetano, «O meu depoimento». Igualmente foi dificultada a impressão de «O arquipélago de Gulag» de Soljenitsine, bem como de um livro de Barão da Cunha sobre o MFA — «Radiografia Militar». Mais importante ainda foi o célebre caso «República», já referido (nota da pág. 5, c)). Como se sabe, muitos dos trabalhadores do diário «República» (principalmente tipógrafos e gráficos) contestaram a orientação dada ao jornal pelo Director e pela Redacção (de tendência socialista), pretenderam o afastamento destes e fizeram publicar um número da «República» da responsabilidade dos trabalhadores que asseguravam a composição e administração do jornal, tendo nomeado para o efeito um director interino.

Outro aspecto, ainda que menos significativo, diz respeito às decisões tomadas pelos trabalhadores quanto à duração do trabalho. A maior parte dessas decisões representa uma posição negativa quanto à prestação de horas extraordinárias, sem embargo de, nos termos legais, o empresário as poder exigir em certas condições. Diga-se, contudo, que esta posição dos trabalhadores pouco tem a ver com a gestão empresarial, representando apenas uma medida destinada a estimular a procura de mão-de-obra<sup>(1)</sup>, em conjuntura de emprego particularmente desfavorável. Há, porém, em alguns casos, verdadeiro controlo das comissões sindicais sobre a organização dos horários de trabalho e a prestação de trabalho extraordinário (CCT do Vestuário, BMT, 1975, n.º 28, p. 1269-70, cl.ª 61.ª, 62.ª e 63.ª).

Em certas situações, os trabalhadores decidiram aumentar o ritmo de produção, ou trabalhar para além das horas normais

---

O conflito que se estabeleceu só poderia ter uma solução à face da Lei da Imprensa, nos termos da qual a orientação do jornal pertence à Direcção e ao Conselho de Redacção. A publicação do jornal foi suspensa, sucederam-se variadas peripécias, intervindo o Conselho da Revolução que, se por um lado deu razão à Direcção e Redacção da «República» por outro aconselhou a revisão da lei da Imprensa (Comunicação de 7/6/75, ponto n.º 5). A este propósito, as moções aprovadas pelos trabalhadores da informação (note-se, aliás que o número de trabalhadores que subscrevem essas moções é muito pouco expressivo — duas centenas dos muitos milhares de trabalhadores de artes gráficas, telecomunicações, empregados de administração, revisores de imprensa e jornalistas) afirmaram o princípio de «consagrar o controlo e participação dos trabalhadores e seus órgãos representativos no conteúdo da informação e na vida da empresa». Em outra moção confirmariam que a definição política e ideológica dos jornais não poderia competir aos jornalistas, minoritários, mas a todos os trabalhadores (V. «Diário de Notícias» de 16/6/75). Também, o Ministro da Comunicação Social (Comandante Jesuino) em entrevista ao «Monde» (V. «Diário de Notícias» de 30/6/75) declarou a este propósito que, de acordo com o princípio de controlo dos trabalhadores sobre toda a produção, estava ultrapassada a Lei da Imprensa, que privilegiava os trabalhadores intelectuais. Simplesmente, antes mesmo de ser revista a Lei de Imprensa e publicada nova legislação, e contrariamente às decisões tomadas, o Conselho da Revolução e o Governo aceitaram como facto consumado a publicação, até aí suspensa, do jornal «República» entregue aos tipógrafos, gráficos e administradores, com exclusão da Direcção e Redacção. De facto resultou uma profunda crise política e a queda do IV Governo Provisório, não estando aliás à vista a solução do caso do jornal «República».

(1) Em certos casos, os trabalhadores decidem passar a trabalhar em tempo reduzido, para garantir o emprego (V. RCM, no BMT, 1975, n.º 16, p. 660 — firma «Simões»).

e. ainda, prestar serviço em domingos ou dias feriados <sup>(1)</sup>. Para além da integração destas acções numa «batalha da produção» declarada oficialmente, é justo destacar que em muitos casos estas decisões tiveram fundamentos válidos e revelaram maturidade e espírito de sacrifício dos trabalhadores. Importa, para o efeito, salientar que estas decisões foram tomadas pelos trabalhadores e suas organizações, tendo-se limitado os empresários a aceitá-las.

21 — O controlo dos trabalhadores tem incidido ainda sobre outros domínios, que vamos referir. Agruparemos nesta rubrica os casos de *controlo administrativo*, ainda que certas situações coubessem sem demasiado esforço nos capítulos sobre o controlo da produção (v. g. caso *cit. infra* de controlo dos preços) ou sobre o controlo do pessoal da empresa (v. g. caso *cit. infra* de fixação de salários).

Em primeiro lugar, por exemplo, há que destacar o chamado controlo de desvio de fundos <sup>(2)</sup> que efectivamente se realiza em muitas empresas e que já concorreu para a intervenção do Estado.

Depois, em certos casos, ainda que raros, assiste-se a uma fixação de preços pelos trabalhadores e suas comissões, ou a uma recusa por parte destes em consentir no aumento dos preços dos produtos (v. g. o caso dos gelados das firmas Fima-Lever-Iglo, em «Diário de Notícias» de 30/6/75).

Mais importante ainda é o controlo que se exerce sobre as remunerações na empresa, no sentido do estreitamento do leque salarial e a redução que se tem efectuado nas retribui-

---

(1) No domingo 6 de Outubro de 1974, correspondendo a um apelo do Primeiro-Ministro, a maior parte das empresas do País esteve em laboração. Foi feito apelo semelhante pela Intersindical (Confederação dos sindicatos) para o feriado de 10 de Junho de 1975, mas com visível insucesso.

(2) Assim, a I Conferência Unitária dos Trabalhadores Têxteis reclamava «o controlo do desvio de fundos, nomeadamente os seguintes: financiamentos bancários; subtração de matérias-primas e bens de equipamento; vendas sem facturação; indemnizações por deficiência de fabrico simuladas; controlo de todas as despesas».

ções do pessoal superior <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>. A política salarial das empresas é, um pouco por toda a parte, vigiada ou mesmo controlada pelos trabalhadores.

Ainda outro ponto a apontar, porque está de algum modo ligado à administração empresarial, é que mudou um tanto o sentido do tradicional dever acessório de lealdade à entidade patronal, que impunha aos trabalhadores uma certa reserva quanto à situação da empresa <sup>(3)</sup>. Na verdade, têm sido frequentemente emitidos comunicados públicos de autoria de comissões de trabalhadores em que são relatados factos graves da empresa, tais como, deficiências na produção, má situação financeira, ou mesmo operações consideradas reservadas <sup>(4)</sup>. Muito embora este comportamento pareça em linhas gerais grave e reprovável, convém fixar que ele, por vezes, significa que os trabalhadores deixaram de considerar a empresa como pertença exclusiva de outrém e, portanto, da entidade patronal, mas antes se supõem no direito de acautelar os seus interesses (e os da própria empresa) divulgando certas questões conforme lhes parece <sup>(5)</sup>.

22 — Ainda que um pouco desenquadrado dos aspectos que vamos referir, torna-se necessário relatar alguns fenómenos da luta laboral que permitem compreender uma nova psicologia dos trabalhadores no que respeita à empresa. Queremo-nos referir às *ocupações* como processo de luta laboral.

---

<sup>(1)</sup> Têm-se verificado importantes conflitos entre operários e quadros, provocados por imposições daqueles no sentido de serem eliminadas certas gratificações e outras vantagens do pessoal mais categorizado.

<sup>(2)</sup> Em alguns casos, os serviços que processam os vencimentos tornam burocraticamente impossível o pagamento das retribuições das pessoas visadas.

<sup>(3)</sup> Assim, o art.º 20.º, 1, d), da LCT pelo qual o trabalhador deve guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

<sup>(4)</sup> Assim, por exemplo, certas comissões de trabalhadores bancários divulgaram operações com clientes.

<sup>(5)</sup> Convém ter em conta que esta divulgação é muitas vezes no sentido de chamar a atenção do Governo para problemas graves da vida da empresa, a fim de este tomar as medidas necessárias para acautelamento dos interesses dos trabalhadores (inclusivamente através de nacionalizações). Outras vezes essa divulgação actua com um processo de luta contra a entidade patronal. É evidente que nestes casos não existe propriamente uma intervenção na gestão.

Na verdade, em face de reivindicações não satisfeitas (ou mesmo por outros motivos), é corrente <sup>(1)</sup> os trabalhadores determinarem a ocupação, sem greve, da empresa <sup>(2)</sup>, vedando a entrada à administração e continuando a laborar em termos habituais. Para além dos muitos casos de oportunismo ou de pura manobra política (no sentido de pressionar nacionalizações), a relativa naturalidade com que se têm desenvolvido estes factos evidencia uma certa demissão patronal a par de um sentimento de autoridade e responsabilidade perante a empresa das massas trabalhadoras <sup>(3)</sup>.

23 — Importa ainda relacionar os casos das chamadas «*empresas em autogestão*». Essas situações, relativamente frequentes <sup>(4)</sup>, consistem de facto na tomada definitiva de poder na empresa pelos trabalhadores, com exclusão completa dos empresários.

Não se deve exagerar o alcance destes fenómenos pois, para além de alguns possíveis casos de usurpação oportunista, a autogestão veio apenas a desencadear-se nas empresas em situações precárias (às vezes em falência técnica) resultantes em bastantes circunstâncias da negligência da Administração da empresa, em que os trabalhadores preocupados em garantir o emprego se recusam a deixar proceder ao respectivo encerramento. Esta autogestão segue-se, por vezes, ao abandono da empresa pela Administração, ou a um acordo desta com os trabalhadores; em certos casos, é consequência de um conflito declarado <sup>(5)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> No primeiro trimestre de 1975 foram noticiados nos jornais 73 casos de ocupações deste tipo, contra 20 casos no último trimestre de 1974 (Fonte: Boletim da CIP, n.º 4). O número de casos de ocupações tem, contudo, tendência para baixar.

<sup>(2)</sup> Sem embargo de ser expressamente proibida pela lei da greve a ocupação como forma de luta laboral.

<sup>(3)</sup> É claro que não se pode minimizar o facto de haver uma consciência geral do enfraquecimento do poder coactivo do Estado, que inibe os empresários de qualquer acção no sentido de acautelar os seus interesses.

<sup>(4)</sup> Em princípios de Junho de 1975 reuniram-se na cidade do Porto representantes de 111 empresas nestas condições («Diário de Notícias», de 10/6/75).

<sup>(5)</sup> Às vezes a autogestão é o primeiro passo de uma nacionalização pedida pelos trabalhadores para evitar a falência. V. nota seguinte.

Nestes processos de autogestão as empresas tomam às vezes as formas jurídicas próprias das sociedades cooperativas, curioso se tornando observar como se socorrem de fórmulas pretensamente legalista (1).

(1) É elucidativa a entrevista concedida ao «Expresso» (5/7/75) por MARGARIDA FERREIRA, da Comissão de Apoio ao Cooperativismo, que refere os equívocos na transformação das empresas falidas em cooperativas. Assim lê-se: «algumas dessas empresas falidas que se transformaram em cooperativas só conseguem subsistir porque parte dos trabalhadores não recebem os salários que constam do contrato colectivo (...)» e mais adiante: «eles transformam as empresas falidas em cooperativas (...) porque é a única forma legalmente prevista para a manutenção das empresas em funcionamento, desta vez na posse dos próprios trabalhadores (...). Ainda, segundo a opinião das pessoas que desencadearam este processo, tais cooperativas «até são automaticamente nacionalizáveis». «Se existem trezentas e tal empresas falidas transformadas ou a transformar em cooperativas, quando aqui há uns meses eram cerca de 80, não é de estranhar que se inicie um processo em cadeia (...) porque a falência de uma empresa e a sua passagem a cooperativa (que normalmente não paga grande parte do passivo) arrasta consigo a falência de outras empresas».

No que se refere à passagem a cooperativa, e respondendo à seguinte pergunta: «Em relação a patrões que abandonaram as suas empresas tem sido esta a solução encontrada?», respondeu assim a entrevistada: «Penso que sim; só existem duas hipóteses; ou a autogestão (ocupação da empresa que, no entanto, continua legalmente na posse dos anteriores proprietários se bem que não seja gerida por eles), ou então a transformação em cooperativa.

Já aconteceram, por outro lado, coisas como estas: antigos e ainda legalmente donos de uma empresa souberam, por acaso, que a empresa já não era deles porque entretanto tinha sido transformada em cooperativa. Não sei qual foi o seguimento legal dado ao problema, mas não deixa de ser curioso.

Na passagem de uma empresa falida ou abandonada pelo patrão para sociedade cooperativa, há um processo normalmente orientado pelo Ministério do Trabalho, em traços muito gerais, pode ser assim descrito: O Ministério do Trabalho convoca as diversas partes interessadas (os antigos patrões, os credores, o Estado enquanto credor, e os trabalhadores) e pergunta se alguém quer comprar a empresa. É evidente que nenhuma das partes está interessada, até porque, mesmo no caso de estar, o Estado é o primeiro a beneficiar e, logo a seguir, os trabalhadores. Como o Estado não quer comprar a empresa, ficam os trabalhadores, que dão pela empresa o montante da indemnização que receberiam caso a empresa falisse... e outros ordenados em atraso. É evidente que, com isso, se tornam o único comprador.

Depois, faz-se uma avaliação da empresa que, normalmente, não tem nada a ver com o balanço apresentado, em que o activo tem um valor bastante inferior ao que o balanço apresentava, seja porque há mercadorias que não podem já ser utilizadas ou porque a empresa tem devedores que se sabe não poderem satisfazer os seus créditos; por estas e outras razões, o activo diminui, e como os trabalhadores oferecem, pela empresa, o activo não se sentem com a obrigação de pagar o passivo. Se o activo é muito superior àquilo que eles deram pela empresa, os trabalhadores podem responsa-

Quanto aos processos (e resultados) de gestão, faltam dados para uma informação precisa, muito embora haja indícios francamente desanimadores (1).

Seja como for, e muito embora os trabalhadores se neguem por vezes a classificar a situação como de «autogestionária» proferindo a designação de «autocontrolo», encontram-se aqui os casos limites de gestão pelos trabalhadores das empresas.

24 — De tudo o que se expôs não há outra conclusão a tirar: rejeitem ou não os trabalhadores as formas autogestionárias ou cogestionárias, o facto é que já estão profundamente implicados na gestão das empresas e, em alguns casos, governando-as efectivamente.

É claro que uma interpretação conservadora do processo levaria a considerar todos estes factos como meras usurpações revolucionárias de legítimos poderes empresariais, usurpações essas apenas explicáveis por uma situação de *alteração ou destruição da ordem*.

Mas trata-se sem dúvida de uma interpretação estreita.

Ainda será cedo para distinguir o simples esbulho oportunista das experiências válidas de reformulação dos poderes empresariais. É facto que se está destruindo (e naturalmente de modo revolucionário) um certo ordenamento da empresa, aliás inspirado numa concepção autocrática e dominial, em todo o lado ultrapassada. É certo também que não foi reconstruído em termos jurídicos um novo ordenamento na empresa, de harmonia com os ensaios de redistribuição de poderes que nela se praticam, nem sequer se avançou ainda um projecto coerente nesse sentido.

Simplemente, não pode ser negado o valor de uma prática, pacificamente aceite, que vem concedendo aos trabalhadores uma crescente intervenção na vida das empresas. Poderá

---

bilizar-se — e responsabilizam-se — pelo passivo. Daí que o processo em cadeia a que aludi logo no início possa ser explicado pelo processo normalmente seguido por estas coisas».

(1) V. entrevista referida na nota anterior.

lamentar-se, como aliás iremos fazer, o carácter indefinido do processo e o vácuo na sua formulação jurídica. Mas não será demasiado apego a textos mortos, considerar toda esta afirmação dos poderes dos trabalhadores como um desvio a uma certa ordem legislada e não expressamente revogada?

Na verdade, essa ordem já não existe.

E a luta contra essa ordem e as actuações no sentido de devolver aos trabalhadores um papel marcante na empresa são hoje comuns a numerosíssimas correntes de opinião, que vão desde o humanismo da doutrina social da Igreja Católica tal como se encontra nos mais recentes textos <sup>(1)</sup> até aquelas orientações que, partindo de uma meditação crítica sobre o que se passa nos países de Leste, reformulam as teses marxistas da alienação. Para estas orientações, a alienação do trabalho não reside hoje tanto na privação de uma parte do valor que se cria (teoria marxista da mais valia), mas sobretudo na privação de influenciar os seus próprios actos, em suma, em estar excluído de *poder* quanto ao seu trabalho <sup>(2)</sup>.

Mas as considerações doutrinárias terão melhor cabimento noutro lugar <sup>(3)</sup>. O que está em causa agora é saber qual a expressão jurídica da prática que descrevemos e a verdade é que esta intervenção dos trabalhadores na empresa tem sido legitimada ou formalizada de modo bastante significativo.

<sup>(1)</sup> Cfr. «Gaudium et Spes», § 68: «As empresas económicas são pessoas que se associam, isto é, homens livres e *sui juris*, criados à imagem de Deus. Por isso, tendo sempre em atenção o papel de cada um, proprietário, capataz ou operário, e salva a necessidade de unidade de direcção da obra, deve procurar-se a activa participação de todos na gestão da empresa...». «Graças a uma participação organizada, e conjuntamente com o progresso na sua formação económica e social, aumentará cada vez mais nos trabalhadores o sentido de responsabilidade, que os levará a sentirem-se, conforme a sua capacidade e aptidão pessoal, como partes no processo económico e social de toda a empresa».

<sup>(2)</sup> Assim, as correntes autogestionárias proclamam que a exploração e alienação do trabalho, nos sistemas de tipo soviético como nos do tipo capitalista, existe essencialmente porque, nos dois casos, os trabalhadores não têm nenhum poder directo real sobre a realização e utilização de um sobre-trabalho e do seu sobre-produto.

<sup>(3)</sup> Far-se-á breve estudo sobre os programas políticos dos partidos a propósito da intervenção dos trabalhadores na empresa, bem como sobre os projectos de Constituição pelos partidos apresentados e ainda sobre a discussão na Assembleia Constituinte dos textos referentes a este ponto.

Há desde logo a referir a orientação definida pelos Conselhos da Revolução, afirmando o princípio do controlo organizado da produção pelos trabalhadores<sup>(1)</sup>, orientação constantemente retomada e até empolada nas declarações oficiais<sup>(2)</sup>.

Depois, a institucionalização dos órgãos sindicais na empresa, operada pelo Dec. lei n.º 215-B/75, cujas disposições já analisámos, revela uma nova concepção sobre os poderes da intervenção dos trabalhadores na empresa, conforme se disse<sup>(3)</sup>, ainda que contribuindo para ambiguidades na distribuição de funções entre as comissões sindicais e as comissões de trabalhadores.

Também, em legislação avulsa, aparecem algumas vezes referências às comissões de trabalhadores e às suas atribuições<sup>(4)</sup>.

Finalmente, não faltam exemplos de institucionalizações na empresa, por instrumento de regulamentação colectiva, de órgãos representativos dos trabalhadores<sup>(5)</sup>, com atribuições muito importantes.

(1) Cfr. n.º 20.

(2) Sobretudo durante o decurso do IV e do V Governos Provisórios sucederam-se os apelos das instâncias oficiais, políticas e administrativas, para os trabalhadores e comissões terem uma actividade de vigilância (e denúncia) na empresa, fiscalizando o cumprimento de certas leis sobre investimentos, operações de crédito, preços, etc.

(3) Cfr. n.º 17.

(4) Assim, por exemplo, o Dec.-Lei n.º 446/74 de 13 de Setembro prescreve que certos elementos sobre remunerações em empresas ligadas ao sector público devem ser fornecidos, sempre que solicitados, às comissões representativas dos trabalhadores da empresa (art.º 8.º, 2).

(5) Saliente-se que os casos significativos se encontram em Portarias de Regulamentação de Trabalho, o que faz retirar em boa parte legitimidade a essa institucionalização. A PRT da construção civil e obras públicas (BMT, 1975, n.º 23 (Supl.), p. 1018 (4) preceitua na Base IV: «A requerimento fundamentado das empresas e com parecer concordante dos sindicatos representativos dos trabalhadores interessados, poderão ser estabelecidas reduções ao subsídio de férias previsto na Base II, mas devendo ser instituído o controlo organizado da produção pelos trabalhadores a nível da empresa, a realizar pelas comissões sindicais ou intersindicais ou, na sua falta, pelas comissões de trabalhadores». Igualmente, na PRT para a hotelaria (BMT, 1975, n.º 23 (Supl.), p. 1018 (36), Base XV) se diz que as tabelas fixadas podem ser reduzidas por mútuo acordo, implicando essa redução o controlo organizado da produção por parte dos trabalhadores, designadamente através dos delegados sindicais ou da comissão sindical. V., também neste sentido, a PRT para as indústrias químicas (BMT, 1975, n.º 23 (Supl.), p. 1018 (80) Base XI).

## VI — PARA SERVIR DE CONCLUSÃO

25 — Tudo concorre, portanto, para que os poderes dos trabalhadores na empresa, através das suas organizações representativas, se tornem decisivos. Na prática quotidiana, reconhecida pelas declarações oficiais e às vezes por alguns normativos, os trabalhadores estão profundamente implicados na gestão empresarial.

Interessa definir muito rapidamente as regras dessa intervenção <sup>(1)</sup>: ela tem sido por demais anárquica e irregular. Ora as empresas, em qualquer sistema de sociedade ou economia, são organizações que não se compadecem com tipos de gestão não-institucionalizada, nem lucram com uma indefinição do poder, alvo de constantes tensões entre os elementos que as constituem. Menos ainda admitem uma intervenção que ora se exerce ora se rejeita, que decide da gestão mas declina as respectivas responsabilidades. Na verdade, não podem, *a um tempo*, os trabalhadores gerir a empresa e, a pretexto de essa intervenção consistir ainda numa forma de luta, rejeitar as responsabilidades dessa gestão. Torna-se assim necessário que os trabalhadores e suas organizações assumam a sua quota de responsabilidades na gestão das empresas, na lógica das suas reivindicações, que deixaram de ser exclusivamente laborais para constituírem também uma luta pelo controlo das empresas.

Convém deixar aqui bem claro que este aspecto é de certo modo independente do sistema capitalista e da dialéctica entidades patronais-trabalhadores. Não se pense nem por um momento que o problema se resolverá automaticamente (ou sequer por acréscimo) pela implantação de qualquer socialismo.

Na verdade, do projecto socialista da Revolução portuguesa poderá, de facto, resultar a apropriação colectiva dos meios de produção e, portanto, um progressivo desaparecimento

---

<sup>(1)</sup> Chegou a ser publicada na Imprensa durante o V Governo Provisório uma lei sobre o controlo dos trabalhadores, lei essa, contudo, que não seria promulgada nem publicada oficialmente.

das empresas privadas <sup>(1)</sup>. Mas o problema pôr-se-á nos mesmos termos, ou quase, no que se refere às empresas do sector público: empresas públicas e nacionalizadas. Nada leva a crer que os trabalhadores, já hoje profundamente empenhados no controlo ou gerência dessas empresas, abduquem da sua posição e se resignem a uma nova gestão autocrática, comandada pelo aparelho do Estado. Aliás, já hoje no amplíssimo sector público empresarial (que, com as nacionalizações passou a abranger a banca, seguros, empresas transportadoras e indústrias básicas) se põe o problema de modo extremamente agudo <sup>(2)</sup>, tanto mais que as nacionalizações se cifraram na expropriação pelo Estado do capital privado das empresas e na nomeação de administradores da sua confiança.

É preciso ter em conta que a acção dos trabalhadores no sector público, pelo menos no que se refere aos aspectos reivindicativos, ou ficará extremamente atenuada, ou traduzir-se-á num conflito sistemático com os Governos e, portanto, fatalmente numa posição de contestação com o próprio modelo de sociedade socialista adoptado. Nem valerá a pena analisar os efeitos negativos desta hipótese. Numa situação de sociedade equilibrada ocorrerá certamente o primeiro termo da alternativa, o que poderá provocar aquilo que já se chamou «efeito Mühlmann», com a crescente desmobilização dos trabalhadores <sup>(3)</sup>, se a estes não forem dadas possibilidades de intervenção (cogestionária ou autogestionária) nesse tipo de empresas.

---

<sup>(1)</sup> Aliás, a médio prazo, e de acordo com os projectos constitucionais de todos os partidos importantes (incluindo o PCP) subsistirá a empresa privada.

<sup>(2)</sup> A polémica sobre a gestão nas companhias de seguros nacionalizadas foi ilustrativa. Os trabalhadores de seguros afectos ao Partido Socialista fizeram forte pressão no sentido de institucionalizar sistemas autogestionários, com uma comissão directiva nas empresas nacionalizadas eleita pelos trabalhadores. A direcção do sindicato dos trabalhadores de seguros, afecta a outra tendência, apoiava, contudo, uma fórmula em que a gestão era de carácter estadual, com intervenção e controlo dos sindicatos. A vitória da tese socialista em reunião do sindicato levou a direcção à demissão e a uma grande divisão de opiniões (v. relatos em «Expresso» de 21/6/75 e «Diário de Notícias» de 23/6/75). Nova reunião dos sócios do sindicato em que se decidiu apoio à tese da direcção veio levantar de novo o problema, que está longe de se encontrar encerrado.

<sup>(3)</sup> V. a interessante advertência neste sentido no Boletim «Informação e análise» n.º 9 — «Poder operário, nacionalizações e efeito Mühlmann».

No que se refere ao sector privado, à intervenção dos trabalhadores não será possível já opor uma concepção autocrática e dominial da gestão patronal. Mas também não serão mais possíveis os actuais fluxos e refluxos de intervenção descoordenada ou anarquizante dos trabalhadores na empresa, com isenção de responsabilidades. É absolutamente necessário atribuir-lhes um poder responsável e institucionalizá-lo, quando não estará a propiciar-se a destruição, por dentro, das células económicas, isto é, das empresas.

Esta institucionalização não deixará de afectar principalmente os poderes da organização patronal no que se refere ao trabalho, que classicamente se analisam no poder regulamentar, directivo e disciplinar<sup>(1)</sup>. Todos esses poderes já não poderão estar mais exclusivamente nas mãos do empresário. Na verdade, os trabalhadores, através dos seus órgãos próprios, estão assumindo em maior ou menor escala o controlo do exercício desses poderes, cuja efectivação lhes diz directamente respeito. Por outro lado, e de acordo com o que se disse, os trabalhadores terão certamente cada vez maior papel na definição dos objectivos da empresa.

Mas nunca será de mais insistir em que toda essa intervenção se deve processar de acordo com *regras de jogo* que estabeleçam concretamente a posição dos vários elementos da empresa. Importa definir claramente de que modo esses elementos (por um lado, os trabalhadores e suas organizações, por outro, a entidade patronal, seja ela o Estado ou um simples

---

(1) Estes poderes são a outra face da posição subordinada do trabalhador no contrato de trabalho e pertencem à entidade patronal enquanto tal e enquanto titular de uma empresa. O *poder regulamentar* consiste na faculdade de emanar regulamentos internos, donde constem as normas da organização e disciplina do trabalho; o *poder directivo* (ou conformativo, ou determinativo) reside na possibilidade de emitir directivas ou dar ordens concretas sobre a execução do trabalho e conduta do trabalhador na empresa, especificando os comportamentos devidos pelo trabalhador e encaminhando-os para os fins empresariais; o *poder disciplinar* é expresso pela possibilidade de reprimir através de sanções adequadas eventuais comportamentos lesivos dos trabalhadores. Estes poderes que correspondem no microcosmos empresarial aos clássicos poderes do Estado — legislativo, executivo e judicial — têm vindo em toda a parte a ser limitados ou partilhados entre o empresário e os órgãos representativos dos trabalhadores.

particular) compartilham no poder, isto é, quais são as suas relações de influência nos centros de decisão da empresa. É fundamental que essa repartição de competências se faça de modo a possibilitar uma real gestão da empresa, sem que uma eventual fragmentação de poderes concorra para o esgotamento da vitalidade da empresa em lutas internas, impossibilitando uma unidade de direcção para efeitos externos <sup>(1)</sup>.

E o problema não estará só em definir as regras de jogo, isto é, os domínios de intervenção ou da competência dos trabalhadores (e, evidentemente, do empresário). Na verdade, sabe-se como não é fácil institucionalizar órgãos representativos de trabalhadores para efeitos de intervenção nas empresas. O excuro feito a propósito dos delegados sindicais, único órgão representativo dos trabalhadores legalmente institucionalizado na empresa, levou logo a dar conta de algumas dificuldades <sup>(2)</sup>. Tanto mais, quando há (como houve) uma tentativa de pôr obstáculos a certas formas de organização, em benefício de outras: na altura se disse que o Dec.-Lei n.º 215-B/75 procurava recuperar a actividade das comissões de trabalhadores em benefício da actividade sindical. Aliás, será artificioso confundir a actividade sindical na empresa com a intervenção dos trabalhadores na mesma empresa. Não se acredita que toda a capacidade de intervenção do pessoal possa ser transferida para a aparelhagem sindical, sobretudo enquanto os sindicatos tiverem uma estrutura desajustada às actividades económicas empresariais e enquanto a vida nessas associações for tão decisivamente influenciada pelas lutas partidárias. Parece pois provável que subsistam, a par das comissões sindicais com as funções descritas, comissões de trabalhadores, representativas da comunidade pessoal inserida na empresa, comissões essas que irão assumir um papel relevante na gestão empresarial.

Torna-se, contudo, necessário que todos estes planos (o sindical e o de representação do pessoal da empresa) se com-

---

<sup>(1)</sup> É claro que uma definição de regras de jogo tenderá sempre a atenuar os aspectos de luta pelo poder, para ter em conta uma ideia de interesse comum.

<sup>(2)</sup> V. n.º 11, 14 e 15.

binem com maleabilidade e cooperação e que não se origine uma multiplicidade de organismos com diversas funções (sindicais, de colaboração, de gestão, de controlo, etc.), como se tem visto em certas experiências estrangeiras (1).

É sobretudo, primacial que se tenha em conta que há uma «verdade» na empresa, uma autenticidade que não pode continuar a ser negada. Numa economia não atárquica como a portuguesa (e em ligação principal com economias de mercado) e em que se manterá durante bastante tempo o sector privado, essa verdade significa «rentabilidade» e «competitividade». Postula-se, portanto, sempre uma gestão coerente e eficiente.

Ora, faltar-se-á a essa verdade, quando esse tipo de gestão for impossível, como é quotidianamente em Portugal, por não se encontrarem delimitadas devidamente as esferas de acção

---

(1) O problema tem vindo a ser ultimamente complicado pelo facto de se instituírem em variadas empresas comités de carácter político (v. g. Comissões Revolucionárias de trabalhadores, soldados e marinheiros ou Comités de Defesa da Revolução — CDR —), às vezes com inquietante militarização. A divulgação de um plano no sentido de fomentar a ligação directa MFA — massas populares (em 9/7/75) não veio clarificar o ponto. Na verdade, esse plano, para além de vagas referências ao controlo operário (n.º 1, d) dá uma ênfase especial às comissões de trabalhadores como organizações de base, que formarão (com outros organismos populares) Assembleias Populares Locais, das quais sairão Assembleias Municipais e assim sucessivamente até à Assembleia Popular Nacional (n.º 2, 1). As deliberações dessas Assembleias, serão tomadas por votação de braços no ar (n.º 3, 5, 1). As assembleias populares transmitirão as aspirações, exigências e opiniões das populações, intervirão no planeamento, controlarão a Administração, e junto a elas funcionará um tribunal popular para a resolução de problemas não criminais (n.º 3, 2, 3).

As Comissões de Trabalhadores, como órgão do poder popular e reforço da aliança Povo-MFA deverão, além das suas tarefas específicas promover as seguintes actividades (n.º 3, 2, 3):

a) Trabalho político, através da informação e esclarecimento nos sectores profissionais;

b) Acção social, no campo da saúde e assistência, cultura e desportos, alfabetização, habitação e urbanização, transportes;

c) Acção económica, pela batalha da economia, controlo sobre os meios de produção, abastecimento e preços;

d) Vigilância, pela defesa de instalações e zonas urbanas, controlo de entradas e informações, autoridade que sob o controlo MFA se pode traduzir em auto-defesa.

Não iremos versar os aspectos contidos nesse plano (que aliás foi repudiado pelos partidos políticos maioritários) porque se refere principalmente a aspectos não laborais. Aliás estas organizações, bem como o referido Plano, parece revelarem apenas a consistência que lhes é permitida por uma situação desestabilizada...

dos empresários e dos órgãos representativos dos trabalhadores. Faltar-se-á a essa verdade se os actos de gestão dos trabalhadores foram anárquicos, conduzindo à desorganização das estruturas produtivas. Faltar-se-á finalmente a essa verdade se as intervenções dos trabalhadores forem conduzidas com espírito de luta que leve a uma verdadeira destruição por dentro da empresa, numa reedição trágica da fábula de Menénio Agripa.

E o que sucede na empresa privada não deixará de passar-se amanhã em empresas socialistas. E passa-se hoje decerto nas empresas em autogestão (cfr. n.º 23), que esquecem a lógica inexorável da economia. E assim vamos assistindo a iniciativas, tantas vezes tocantes, de grupos de trabalhadores apostados em aguentar e fazer prosperar empresas economicamente inviáveis, e seguem desfalcando existências e matérias-primas na produção de mercadorias invendáveis. E serão os próprios trabalhadores a verificar que este trabalho denodado e os sacrifícios que assumiram, aceitando salários reduzidos nas empresas autogeridas, tudo isto, foi em pura perda. O fim dessas generosas tentativas de autogestão será um pedido de nacionalização para evitar uma falência, transferindo para a colectividade prejuízos acumulados, sendo ainda certo que dessa nacionalização de empresas em crise resultará um abaixamento de salários<sup>(1)</sup>. E assistir-se-á fatalmente a uma desmobilização maciça dos trabalhadores portugueses no fim lamentável de irresponsáveis utopias.

26 — A situação põe um extraordinário desafio, na medida em que importa reconstruir o conceito de empresa e redefinir os poderes do empresário<sup>(2)</sup>, à luz da evolução que se descreveu.

(1) O Governo adoptou ultimamente a política de impor o regresso automático dos salários aos níveis mínimos anteriores sempre que numa empresa ou sector se verifique a intervenção ou assistência estadual, por motivo de dificuldades económicas ou financeiras (v. PRT dos lanifícios, Base IV, PRT da hotelaria, Base VI; PRT dos gráficos, Base XVI; PRT dos Químicos, Base X, todas no Supl. ao n.º 23 do BMT).

(2) E, ainda, em consequência reformular o conceito de contrato de trabalho.

É por outro lado necessário formular um ordenamento próprio e que tenha em conta o essencial do que se disse.

Não será fácil encontrar uma noção unitária da empresa, sobretudo tendo em conta os fins do direito do trabalho, do direito económico e do direito comercial. Menos ainda encontrar as necessárias fórmulas para assegurar a um tempo uma gestão eficaz e participada da empresa. Entretanto, vê-se que estão adquiridos certos princípios, e que se podem recolher alguns pontos em que se torna necessário meditar para a construção do ordenamento que referimos.

Assim:

- a) Superação da ideia de empresa como objecto de direitos;
- b) Fortalecimento da ideia da empresa como comunidade de pessoas;
- c) Separação do conceito de «empresário» do de «titular do capital» ou «proprietário»;
- d) Reconhecimento do papel do empresário como detentor de uma função social na riqueza do País e, como tal, sujeito ao controlo do Estado;
- e) Partilha de influências na gestão da empresa entre o empresário e os trabalhadores (e respectivos órgãos representativos);
- f) Institucionalização do poder dos trabalhadores. Diferenciação entre órgãos votados a funções de gestão e órgãos com funções de reivindicação;
- g) Reformulação do papel do empresário (ou entidade patronal) no contrato de trabalho. Controlo dos poderes contratuais do empresário pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

(Lisboa, Agosto de 1975)