

CRÓNICA

A LEI SOBRE AS COMISSÕES DE TRABALHADORES

Pelo Dr. Luís Brito Correia

1. Foi publicada em 12 de Dezembro de 1979 a Lei n.º 46/79, sobre as Comissões de Trabalhadores.

Esta Lei visa regulamentar o disposto nos artigos 55.º e 56.º da Constituição de 1976. Mas na realidade inclui disposições sobre dois sistemas diferentes de participação dos trabalhadores nas decisões das empresas;

— A participação informativa, consultiva e fiscalizadora (controlo de gestão), através de comissões de trabalhadores;

— A participação (v.g. cogestão) de representantes dos trabalhadores nos órgãos das empresas públicas, ou privadas.

Além disso, regula formas de participação dos trabalhadores em decisões a níveis superiores ao da empresa, nomeadamente a nível sectorial e nacional.

Para entender o espírito da Lei n.º 46/79, importa recordar, ainda que brevemente, os antecedentes doutrinários e históricos do movimento em que ela se integra, tanto em Portugal, como no estrangeiro.

2. A ideia de fazer participar os trabalhadores nas decisões da empresa surge em numerosos escritos doutrinários do séc. XIX, quer ligados aos movimentos socialistas (Saint-Simon, Charles Fourier, Louis Blanc, Robert Owen, Karl Marx, Friedrich Engels, Proudhon, Lassalle, Bakounine, etc. (1)), quer à doutrina social da Igreja (Bucheze, La Tour Du Pin, Albert de Mun, encíclicas sociais, etc. (2)).

(1) Cf. Ernest Mandel, *Contrôle ouvrier, conseils ouvriers, autogestion*, 3 vols., Paris, Maspero, 1973 (há trad. port. do vol. I, Edição Delfos), J. Vanek, *Self-management*, Penguin Books, 1975.

(2) Cf. Jean-Yves Calvez-J. Perrin, *Eglise et société économique*, Paris, Aubier, 1961, pág. 352 e segs., Pierre Bigo, *La doctrine sociale de l'Eglise*, Paris, P.U.F., 1966, pág. 389 e segs..

Aparece muitas vezes conjugada com a participação nos lucros e no capital da empresa; mas são em rigor questões distintas.

Na participação das decisões está em causa o poder na empresa, sendo contestada a estrutura liberal ou capitalista, que confere todo o poder de decisão ao proprietário privado dos meios de produção (quer directamente, como proprietário individual, quer através duma sociedade), e coloca os trabalhadores numa posição de meros executantes dessa decisão, na base de contratos de trabalho subordinado.

Trata-se de encontrar uma estrutura que permita corrigir os defeitos desta, ou mesmo substituí-la por outra, atribuindo aos trabalhadores (directamente ou/e através dos seus representantes) o poder de participarem nas decisões mais ou menos intensamente.

Os *objectivos* visados são de vária ordem:

— éticos: participar nas decisões é mais humano, mais enriquecedor, do que simplesmente executá-las; e permite realizar melhor a igualdade entre os homens;

— político-sociais: a participação permite realizar a democracia económica e/ou acabar com a «exploração do homem pelo homem»;

— económico-sociais: a participação contribui para reduzir conflitos na empresa e para motivar os trabalhadores, contribuindo assim para aumentar a produtividade (3).

São propostos e experimentados para isso *sistemas* de participação diferenciados, consoante a natureza e a amplitude dos poderes reconhecidos aos trabalhadores e a estrutura adequada ao seu exercício:

a) Poderes, mais ou menos amplos, de informação, consulta, fiscalização ou/e mesmo deliberação (veto, codecisão ou negociação), através de comissões de trabalhadores ou comités mistos (com estes ou outros nomes: conselhos de empresa, comités de estabelecimento, delegados do pessoal, «shop stewards», sovietes, etc.);

b) Poderes amplos de administração da empresa, através de representantes dos trabalhadores nos órgãos das próprias sociedades ou empresas públicas, em posição minoritária ou mesmo paritária (cogestão), relativamente aos representantes dos accionistas;

c) Poderes de gestão exclusiva:

— quer na forma de empresas pertencentes aos sindicatos ou ao «Estado proletário» (mantendo o contrato de trabalho subordinado, mas substituindo o patrão privado pelo patrão-sindicato, ou pelo patrão-Estado dominado pelo «partido das classes trabalhadores»),

— quer na forma de cooperativas de produção (com propriedade plena dos meios de produção pelos trabalhadores-cooperadores) ou de empresas em autogestão (com mera posse útil e gestão dos meios de pro-

(3) *La participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises*, Genève, OIT, 1969, pág. 7 e segs..

dução, que ficam em propriedade social), substituindo assim as relações de trabalho subordinado por relações de trabalho associado.

Tais sistemas são introduzidos de vários modos: por imposição unilateral e revolucionária dos trabalhadores, por convenção colectiva de trabalho, por lei ou mesmo por iniciativa da entidade patronal.

3. As primeiras *experiências* de participação têm ainda lugar no séc. XIX, nomeadamente com as cooperativas, lançadas pelos «Equitativos Pioneiros» de Rochdale (em 1844), com os conselhos de fábrica, criados na região do Ruhr por iniciativa patronal (em 1861, sob influência, v.g. do economista Robert Mohl) e com os conselhos de trabalhadores, que exerceram o controle de gestão e a autogestão durante a efémera Comuna de Paris, de 28.3 a 27.5. 1871.

Todavia, em todo o séc. XIX, o movimento operário esforça-se sobretudo por melhorar os salários e as condições de trabalho, nomeadamente recorrendo à greve, sem tentar, ou pelo menos sem conseguir, transformar a própria relação de trabalho subordinado. Tudo se passa no plano do que se poderá chamar de relações colectivas de confrontação entre trabalhadores e patrões.

Só no fim da primeira guerra mundial⁽⁴⁾ a ideia de participação se concretizou em realizações de conjunto, com a criação em vários países de comissões de trabalhadores. Assim, em 1916, uma lei alemã impõe a criação de comissões de trabalhadores em certas indústrias de guerra; em 1917, são criados soviets de fábrica na URSS; em 1918 instituem-se comissões mistas em Inglaterra, depois do relatório Whitley; é promulgada legislação sobre os conselhos de empresa na Áustria (1919), na Alemanha (1920) e na Checoslováquia (1920).

Após um período de entusiasmo de alguns anos, a questão passa a segundo plano, ou é vista numa perspectiva diferente pelos regimes fascista, nacional-socialista, corporativista e afins, que proliferam então pela Europa. Os sindicatos dirigem os seus esforços sobretudo no sentido de obter o reconhecimento dos sindicatos (v. g. da secção sindical da empresa) pelas entidades patronais. Desses esforços resultam designadamente a Lei Wagner nos Estados Unidos (1936), os acordos de Matignon em França (1936), e o acordo de Saltsjöbaden na Suécia (1938).

Na própria URSS, a empresa sofre profunda transformação, no sentido de eliminar o patrão-capitalista e substituí-lo pelo patrão-Estado, considerado este como representante das próprias classes trabalhadoras sob a direcção da sua vanguarda (o Partido Comunista). Com base no princípio do centralismo democrático, a participação dos trabalhadores é formalmente assegurada, mas na prática os trabalhadores não têm qual-

(4) Antes dela podem referir-se ainda algumas tentativas ocasionais, como a da revolução russa de 1905.

quer poder efectivo: elegem formalmente representantes nos órgãos do Estado (com lista única), sendo os ministros que designam os principais dirigentes da empresa; ou intervêm em assembleias ou comissões, sob o controlo das organizações do Partido, e mais orientadas para a mobilização dos trabalhadores para as tarefas decididas pela direcção central, do que para a defesa daqueles em face desta (aliás é negada dogmaticamente a própria possibilidade de conflito entre eles) (5).

Durante e após a II Grande Guerra, a questão volta à ordem do dia. Assiste-se então ao estabelecimento ou ao restabelecimento dos comités ou conselhos de empresa em vários países europeus (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Checoslováquia, Dinamarca, Espanha, França, Suécia, etc.) (6).

A Jugoslávia introduz, a partir de 1950, o seu sistema de autogestão, recentemente aperfeiçoado pela Lei do trabalho associado de 1976 (7).

A Alemanha Ocidental introduz, em 1951, o sistema da cogestão nas indústrias do carvão e do aço. E em 1952 adopta um sistema de participação minoritária dos trabalhadores nos conselhos de vigilância da generalidade das grandes empresas privadas. Este último sistema foi recentemente (em 1976) alterado, quanto a empresas de grande dimensão, introduzindo-se o princípio da participação quasi-paritária nos conselhos de vigilância (8).

A experiência alemã vem a servir de modelo para sistemas análogos da Holanda (1971), da Suécia (1972 e 1976) e da Dinamarca (1973). E, em França, a lei admite a presença de representantes dos trabalhadores nos conselhos de administração ou de vigilância de sociedades com mais de 50 empregados, a título meramente consultivo (art. 3.º da ordenança de 1945, na redacção de 1960 e 1966 (9)).

(5) Cf. Monique Meyer, *L'entreprise industrielle d'Etat en Union Soviétique*, Paris, Ed. Cujas, pág. 21 e segs. e 131 e segs..

(6) Sobre esta evolução, cf. *La participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises*, OIT, pág. 1 e segs..

(7) Cf. Drulovic, *L'Autogestion à l'épreuve*, 2.ª ed., Paris, Fayard, 1977 (há trad. port. da 1.ª ed.).

(8) Cf. Xavier Herlin, *Les expériences allemandes de cogestion*, Paris, Dalloz, 1960; Mário Pinto-Amandio de Azevedo, *A participação dos trabalhadores na empresa — A legislação alemã de codecisão*, in: *Análise Social*, vol. III, n.º 30-31, 1970; entre os numerosos comentários alemães, cf. Stege-Weinspach, *Betriebsverfassungsgesetz — Handbuch fuer die Betriebliche Praxis*, 2. Aufl. 1975; cf. também Schaub, *Arbeitsrechtshandbuch*, 3. Aufl., 1977, pág. 963 e segs., W. Zoellner, *Arbeitsrecht*, 1977, pág. 293 e segs. e os comentários ao Aktiengesetz.

(9) Cf. Rivero-Savatier, *Droit du Travail*, pág. 131 e segs., A. Klein, *La représentation du personnel et la représentation syndicale dans l'entreprise*, Paris, Dalloz, 1974.

A Conferência Internacional do Trabalho adopta, em 1952, uma recomendação prevendo medidas apropriadas para promover a consulta e a colaboração entre patrões e trabalhadores no plano da empresa.

A Comissão da CEE, no âmbito da proposta de estatuto da sociedade anónima europeia⁽¹⁰⁾ e da proposta de 5.ª directiva tendente a coordenar as legislações dos Estados membros relativas à estrutura das sociedades anónimas⁽¹¹⁾, defende também a participação de representantes dos trabalhadores nos conselhos de vigilância das sociedades anónimas.

Actualmente, o interesse pela participação constitui um fenómeno mundial, que atinge tanto os países desenvolvidos de economia de mercado, como os países socialistas e os próprios países em via de desenvolvimento.

Os esforços feitos no passado correspondiam sobretudo a considerações de produtividade ou de política e estavam estreitamente ligados, quer aos imperativos de reconstrução do pós-guerra, quer a mudanças fundamentais de regime político.

Agora, uma gama muito mais larga de objectivos e de sistemas, mais orientados para uma transformação gradual do estatuto e da condição dos trabalhadores, parece fornecer uma base mais ampla para o desenvolvimento da participação dos trabalhadores nas decisões⁽¹²⁾.

4. Em *Portugal*, a evolução histórica das formas modernas de participação dos trabalhadores nas decisões das empresas pode considerar-se iniciada em meados do séc. XIX, com os primeiros esforços no sentido da criação duma cooperativa de produção (Associação do Trabalho para os fabricantes de seda — 1852).

Ao longo da 2.ª metade do séc. XIX e da primeira metade do séc. XX,

(10) O anteprojecto inicial, elaborado por Pieter Sanders, foi apresentado em 1966, e não incluía uma solução unitária para o problema da participação dos trabalhadores, recomendando que se mantivessem as soluções das leis nacionais. Por recomendação do Prof. Lyon-Caen (*Contribution à l'étude des sociétés anonymes européennes*, 1969), a proposta da Comissão, apresentada, em 30.6.1970 e publicada no *JOCE*, n.º C124, 10-10-1970, veio a incluir já um título sobre a matéria. A proposta modificada do regulamento, apresentada em 13.5.1975, in: *Bull. CE*, Suppl. 4/75, adopta uma solução inspirada nas experiências alemã e holandesa.

(11) *JOCE*, n.º C 131, 13.12.1972, pág. 49, e *Bull. CE* Suppl. 10/72.

(12) Para maiores desenvolvimentos, cf. B.I.T., *La participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises*, Genève, 1969, pág. 1-6, CEE, *Participation des travailleurs et structures des sociétés*, Luxemburgo, 1975, pág. 26 e segs., *La participation — Quelques expériences étrangères*, I (Colloque tenu à la Sorbonne), Paris, Lib. Techniques, 1977, William Garcin, *Cogestion et participation dans les entreprises des pays du Marché Commun*, Paris, Ed. Jupiter, 1968.

continua a ser o movimento cooperativo o único sector em que tal participação se vai revelando.

E, entre as cooperativas assumem maior desenvolvimento as de consumo e os vários tipos de cooperativas agrícolas, embora haja também cooperativas de produção industrial e artesanal que conseguem manter-se e desenvolver-se, ainda que com dificuldades.

Em 2.7.1867, é publicada a lei basilar que pela primeira vez reconhece e regulamenta as cooperativas. Mais tarde, o C. Com. de 1888 trata-as como meros tipos especiais de sociedades comerciais; mas diversos outros diplomas foram criando alguns incentivos legais e fiscais à constituição de cooperativas, em especial das cooperativas de consumo e agrícolas.

5. Durante o período corporativo (1926-1974), o poder de decisão na empresa é atribuído claramente aos donos do capital e só por livre concessão destes podem os trabalhadores participar na gestão⁽¹³⁾.

Assiste-se à contenção do cooperativismo, sobretudo a partir da chamada «Lei garrote» (Dec. n.º 22 513, de 12.5.1933), que retirou a isenção de contribuição industrial às cooperativas que negociem com não-sócios.

A posição do «Estado Novo» é de desconfiança relativamente ao cooperativismo. Embora tenha concedido alguns benefícios, nomeadamente fiscais, às cooperativas, limita a sua expansão, em grande parte por sentir as ligações do movimento cooperativista com orientações políticas contrárias ao espírito do regime⁽¹⁴⁾.

A Lei do Contrato de Trabalho⁽¹⁵⁾ afirma, no art. 18.º, o princípio da mútua colaboração entre a entidade patronal e os trabalhadores⁽¹⁶⁾, e diz que «o Estado fomentará, através da concessão de benefícios de ordem fiscal ou outros, todas as formas de concretizar, nas empresas, a ideia de cooperação dos trabalhadores e da entidade patronal na realização da obra comum». Refere, nomeadamente, os «órgãos de colaboração» e a comparticipação dos trabalhadores na gestão de obras sociais, que «podem ser estabelecidos nas convenções colectivas» e mesmo tornados obrigatórios pelo Estado.

Na realidade, os prometidos benefícios, fiscais ou outros, nunca vieram a ser concedidos. Mas chegaram a constituir-se «comissões de coo-

(13) Cf. Constituição de 1933, arts. 35.º e 36.º, e Estatuto do Trabalho Nacional (Dec.-Lei n.º 23 048, de 23.9.1933), art. 15.º

(14) Cf. Dec.-Lei n.º 520/71, de 24.11, e outros diplomas transcritos em F. Ferreira da Costa, *As cooperativas na legislação portuguesa*, Lisboa, 1976.

(15) Aprovada pelo Dec.-Lei n.º 47 032, de 27-5-1966, e depois substituída pela aprovada pelo Dec.-Lei n.º 49 408, de 24.11.1969, Cf. também a proposta de Lei n.º 517, de 23.9.1960, base X, n.º 2 e 4.

(16) Já contido no art. 22.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

peração» ou «comissões internas» em algumas dezenas de empresas, com base em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho⁽¹⁷⁾, ou em normas internas da empresa⁽¹⁸⁾.

Eram organismos compostos por representantes eleitos pelos trabalhadores e, por vezes, também designados pela entidade patronal (administrador delegado, director geral, director do pessoal, etc.). Tinham funções de informação e consulta, tendo em vista criar um clima de boas relações humanas na empresa e apoiar serviços sociais. Mas o poder de decisão pertencia sempre à entidade patronal⁽¹⁹⁾.

6. *Após 25 de Abril de 1974*, assiste-se a uma mudança profunda na vida das empresas.

O Programa do MFA apenas fala da liberdade de reunião e associação e da liberdade sindical. Mas o Programa do I Governo Provisório inclui entre as medidas de política social o «estabelecimento de regimes de participação dos trabalhadores na vida da empresa».

Todavia, é no âmbito dos conflitos laborais, cada vez mais intensos, que se verifica uma progressiva participação⁽²⁰⁾ dos trabalhadores em actos de gestão da empresa, segundo três formas principais: vão-se estruturando comissões de trabalhadores, que exercem de facto o controle de gestão; noutros casos, os trabalhadores assumem eles próprios a gestão

(17) Por exemplo, na CUF e LISNAVE.

(18) Cf., por exemplo, ACT da CP, de 18.11.1969, cl. 119a.-122a., e de 8.2.1972, cl. 170a.-176a.; ACT da TAP, de 24.9.1970, cl. 131a.-138a.; ACT do Metropolitano de Lisboa, de 19.2.1971, cl. 88a.; ACT da Siderurgia Nacional, de 19.2.1971, cl. 91a. a 95a.; CCT dos Seguros, de 6.7.1971, cfl. 69a. e 70a.; CCT dos Profissionais de Escritório dos Lojistas de Lisboa, de 8.5.1973, cl. 47Aa. e 51a.

(19) Cf. Almeida Policarpo, *A colaboração na empresa — noções e fundamentos*, in *ESC*, n.º 1, pág. 72 e *A colaboração na empresa — alguns aspectos legais*, in *ESC*, n.º 19.º, pág. 13; Carlos Branco, *Orgãos de colaboração na empresa*, in *ESC*, n.º 2, pág. 22; Cabral Basto, *O contrato de trabalho — colaboração e subordinação*, in *ESC*, n.º 23, pág. 104 e segs.; BIGOTTE CHORÃO, *Direito do Trabalho*, Lisboa, 1968-69, pág. 49 e segs. e pág. 213 e segs. e *Participação dos trabalhadores na gestão das empresas privadas*, em *Empresa*, n.º 5-6, Junho, 1964; M. C. Tavares da Silva, *ob. cit.*, pág. 573 e segs. Cf. também *O problema da colaboração na empresa*, comunicação do Gabinete de Estudos Corporativos ao IV Congresso da União Nacional, in: *Rev. Gab. Est. Corp.*, 1956, n.º 26, pág. 190; *Problemas da empresa: relações humanas e órgãos de claboração*, comunicação inserta nas *Comunicações e conclusões do III Colóquio Nacional do Trabalho, da Organização Corporativa e da Previdência Social*, (Porto, s/d), pág. 57 e segs.

(20) Esta expressão, que se usa aqui em sentido amplo, não era aliás utilizada, e era mesmo rejeitada por algumas forças de esquerda, para quem ela tem conotações com formas de colaboração de classes claramente repudiadas.

da empresa (entrando em «autogestão», após o saneamento ou abandono dos gestores); e constituem-se centenas de novas cooperativas.

Estas formas de participação iniciam-se ainda antes de 28 de Setembro de 1974, mas intensificam-se após esta data e sobretudo depois de 11 de Março de 1975.

A nacionalização e a intervenção do Estado em muitas empresas são então solicitadas pelas respectivas comissões de trabalhadores.

Estas lutas, promovidas sobretudo por forças ligadas à Intersindical, ao PCP, ao MDP/CDE e a outras organizações da esquerda revolucionária, com o apoio de vários Governos provisórios, e também do PS e do PPD/PSD, vieram a ter o primeiro reconhecimento oficial com a Resolução do Conselho da Revolução, de 12.4.1975, que afirma claramente o «princípio do controlo organizado da produção pelos trabalhadores para objectivos de produção e eficácia coordenados pelos órgãos centrais de planeamento» (22).

7. Mas foi a Constituição o primeiro diploma normativo a regular a criação e direitos das comissões de trabalhadores (art. 55.º e 56.º), além de prever outras formas de participação cujo estudo não interessa agora desenvolver (23).

Efectivamente os artigos 55.º e 56.º da Constituição (24) dispõem o seguinte:

«Art. 55.º — (Comissões de Trabalhadores).

I. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores

(22) Para maiores desenvolvimentos, cf. Bernardo G. Lobo Xavier, *As recentes intervenções dos trabalhadores nas empresas*, in: *Rev. Ord. Adv.*, ano 35, Set.-Dez. 1975, n.º 3, pág. 417 e segs.; Fátima Patriarca et al., *Controlo operário em Portugal* (1) — *Documentos*, in: *Análise Social*, 2.ª série, n.º 47, vol. XII, 1976, 3.º, pág. 765-816.

(23) Sobre as cooperativas cf. art. 61.º, n.º 1, 84.º, 89.º, n.º 1 e 3, e 90.º; e Joaquim Lourenço *O cooperativismo e a Constituição*, in: *Estudos sobre a Constituição*, 2.º vol., pág. 373 e segs.; sobre as empresas em autogestão, cf. art. 61.º, n.º 2, 89.º, n.º 2, b) e 90.º da Constituição e o Dec.-Lei n.º 821/76, de 12.11, ratificado pela Resolução n.º 7/77, da Assembleia da República, publicada no *D.R.*, I, de 12.1.1977, e prorrogado pelos Dec.-Leis n.º 98/77, de 17.3, 229/77, de 1.6, 489/77, de 17.11, e 159/78, de 3.7; Dec.-Lei n.º 185/78, de 19.7, Dec.-Lei n.º 321/79, de 23.8, e Dec.-Lei n.º 405/79, de 22.9; Lei n.º 66/78, de 14.10, e Lei n.º 68/78, de 16.10; *Autogestão em Portugal — Relatório da Comissão Interministerial para análise da problemática das empresas em autogestão* (no prelo); *Socialismo Autogestionário*, Lisboa, Edições Base, 1980.

(24) Os artigos 55.º e 56.º da Constituição correspondem, com diversas diferenças, ao artigo 7.º do articulado anexo ao relatório da Comissão de Direitos e Deveres Fundamentais (Título III — Direitos e Deveres Económicos, Sociais e

para a defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras e a sua mobilização para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2. As comissões são eleitas em plenários de trabalhadores por voto directo e secreto.

3. O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.

4. Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

5. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

«Art. 56.º — (Direitos das comissões de trabalhadores)

Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

c) Intervir na organização das unidades produtivas;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector».

Deste modo a Constituição consagrou o que era já uma realidade social, definindo, porém, alguns princípios fundamentais sobre a criação, funcionamento e direitos das comissões de trabalhadores.

Interessa agora mais analisar estas disposições da Constituição, relacionando-as com os preceitos da Lei n.º 46/79, de 12.9, que as desenvolvem.

Mas importa acentuar, desde já, que tais disposições suscitaram diversas dúvidas, durante os mais de três anos em que vigoraram sem regulamentação.

Certo é que se trata aqui de artigos incluídos no Título III da Parte I, sob a epígrafe «Direitos e deveres económicos, sociais e culturais», a que, por força do art. 17.º, são aplicáveis os preceitos constitucionais sobre os «Direitos, liberdades e garantias», regulados no Título II da Parte I, nomeadamente o artigo 18.º, sobre a força jurídica destes preceitos: eles são pois «directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas» (independentemente de concretização legislativa); e não podem ser restringidos por lei (visto que a Constituição o não prevê). Isto não impede, em todo o caso que uma Lei ou um Decreto-Lei venha regulamentar mais

desenvolvidamente a matéria, com respeito pelos princípios constitucionais (25).

8. Algumas dúvidas se suscitaram quanto ao regime das eleições dos representantes dos trabalhadores (CRP art. 55.º, n.º 2). E vieram a ser resolvidas pelo Dec.-Lei n.º 57/77, de 18.2, que vigorou até à entrada em vigor da Lei n.º 46/79, devendo considerar-se revogado pelo art. 2.º deste diploma.

9. Perguntava-se também qual o conteúdo exacto do direito ao «controle de gestão nas empresas» que a Constituição reconhece (26), mas não define.

Na falta de lei, havia que recorrer fundamentalmente aos trabalhos preparatórios, isto é, aos trabalhos da Assembleia Constituinte.

Dáí resulta, porém, alguma perplexidade, tanto maior quanto é certo que a alínea b) do actual art. 56.º foi aprovado sem votos contra, com 130 votos a favor (dos deputados do PS, PCP, CDS, MDP e UDP) e 35 abstenções (do PPD (27)); e o PPD absteve-se, mais por desejar que ficasse acolhida na Constituição a possibilidade da cogestão, do que por rejeitar o controlo de gestão (28).

Na verdade, a leitura das intervenções dos constituintes, em consonância com os respectivos programas partidários, mostra bem que os vários partidos defendem concepções diversas sobre os objectivos e o conteúdo do controlo de gestão.

Assim, para o PS, o controlo de gestão é uma forma de mobilização dos trabalhadores para o processo revolucionário, «de construção do poder democrático dos trabalhadores», de aprendizagem da gestão pelos trabalhadores, fundamental na fase de transição para o socialismo autogestionário. O PS rejeita claramente a participação e a cogestão por serem formas de colaboração de classes, que se traduzem em «injecções de sobrevivência do inimigo principal» (o capital). Apenas admite a possibilidade de cogestão nas empresas públicas. Quanto ao conteúdo do controlo de gestão, não ficou inteiramente esclarecida na Constituinte a posição do PS; mas parece de admitir, pela contraposição apresentada entre a coges-

(25) Neste sentido cf. *Pareceres da Comissão Constitucional*, 3.º vol., pág. 191; contra: Luso Soares, *A Constituição e as Organizações Populares de Base*, págs. 57 a 60 e 64 a 66.

(26) Cf. também o art. 90.º, n.º 2, que considera o controlo de gestão como uma das condições do desenvolvimento da propriedade social.

(27) Cf. *D.A.C.*, pág. 2043.

(28) Cf. declarações dos deputados do PPD, designadamente, Furtado Fernandes, Alfredo Sousa e Mário Pinto, in: *D.A.C.*, pág. 1244, 1247, 2034, 2035, 2039 e 2043.

tão e o controlo de gestão, que este, enquanto «conceito ideológico», tem um conteúdo amplo, de direito de informação, consulta e fiscalização da gestão da empresa, exercida pelas comissões de trabalhadores, no contexto da luta de classes; mas não abrange a participação (em sentido estrito) na própria decisão, que pertence exclusivamente à entidade patronal (29)

Diferentemente, o PPD entende que os trabalhadores devem passar «a participar concretamente, desde já, na gestão das empresas e no capital criado». Defende pois a «cogestão, que implica que os representantes dos trabalhadores tenham assento e voto deliberativo nos órgãos de gestão das empresas, por forma progressiva, com vista à aproximação do ideal da autogestão, próprio da realização integral do socialismo» (30). O PPD não se opõe ao controlo de gestão por parte dos trabalhadores, mas defende a possibilidade de os trabalhadores, se quiserem, participarem na gestão por outras vias, v.g. a cogestão como via para a futura autogestão (evoluindo com a propriedade). E propôs que a lei ordinária pudesse estabelecer as formas de exercício desses direitos — o que foi rejeitado pela Constituinte. O controlo de gestão consiste apenas num direito de informação, consulta e fiscalização (31).

Por seu lado, o PCP considera o controlo de gestão como um meio de luta revolucionária contra o capitalismo, com vista à apropriação colectiva da generalidade dos meios de produção, que passarão a ser utilizados por empresas de Estado. Aliás o PCP falava então sobretudo em controlo operário da produção, como um poder paralelo, organizado, sob a orientação da classe operária, que começa por formas incipientes de fiscalização e de imposição ao patronato de regras de actuação, podendo levar ao saneamento dos contra-revolucionários e ao controlo total da empresa pelos trabalhadores, com obediência ao planeamento central. É característico do período de consolidação da democracia revolucionária e de transição para o socialismo. Para o PCP, a cogestão e a autogestão são «os perigos maiores de ilusão reformista» (32).

(29) Cf. declarações dos deputados do PS, v.g. Manuel Pires, Marcelo Curto, Carlos Lage, Amarino Sabino, Artur Cortez, José Luis Nunes e Kalydás Barreto, in: *D.A.C.*, 11.9.1975, pág. 1245 e segs., 1416 e seg., 1453, 1454, 1463 e 1465, 2031, 2035 e segs., 2044; *Declarações de Princípios, Programa e Estatutos do Partido Socialista*, Dez. 1974, n.º 1.3, 2.1.3 e 2.1.12, e mais recentemente em *Dez anos para mudar Portugal — Proposta PS para os anos 80, 1979*, pág. 149 e segs.

(30) Cf. *Programa do Partido Popular Democrático*, Nov. 1974, pág. 64, e *Linhas para um programa*, de 6.5.1974, n.º 1.4-e).

(31) Cf. Declarações dos deputados Furtado Fernandes, Costa Andrade, Alfredo de Sousa, Mário Pinto e Coelho dos Santos, in: *D.A.C.*, pág. 1247, 1413, 1432, 1433, 1453, 1456, 1465, 2034, 2035, e 2039.

(32) Cf. Declarações dos deputados Avelino Gonçalves, Jerónimo de Sousa, Manuel Gusmão, Maia de Almeida, in: *D.A.C.*, pág. 1257 e seg., 1415, 1457

Por seu turno, o CDS defende a «reforma da empresa, com o estabelecimento de esquemas de participação dos trabalhadores nos resultados da actividade empresarial e definição do âmbito e formas de participação nas decisões à mesma respeitantes»; é a favor da «institucionalização da participação dos quadros técnicos na elaboração das grandes decisões que interessam à empresa» e da «participação dos trabalhadores e utentes, nas empresas eventualmente nacionalizadas» (33). Mas rejeita a cogestão e a participação dos trabalhadores com poderes deliberativos, considerando o controlo de gestão como devendo ser um «controlo positivo», de colaboração na realização de interesses comuns com o patronato, e não um «controlo negativo», correspondente à criação dum contrapoder na empresa (34).

A posição do MDP/CDE é semelhante à do PCP, apenas acentuando a consideração das comissões de trabalhadores como «órgãos do poder popular» (35).

A UDP considera as comissões de trabalhadores essencialmente como «um órgão de luta política da classe operária, e não um órgão de gestão económica», luta essa «pelo controlo operário». «O povo, com os seus órgãos de vontade popular, avançará no sentido de controlar e impor a sua vontade». A essa luta, não deveria a Constituição estabelecer quaisquer limitações (36).

Tentando encontrar o denominador comum a estas posições tão díspares, parece possível afirmar que a maioria da Constituinte considera o controlo de gestão como um direito de informação, consulta e fiscalização, excluindo (pelo menos na fase actual) qualquer poder de decisão ou de veto.

10. Acerca da participação das comissões de trabalhadores na elaboração da legislação de trabalho, pôs-se também durante muito tempo o problema de saber como deveria ela efectivar-se.

e segs., 1462. Carlos Pimenta, *Como fazer o controlo de produção*, Lisboa, Seara Nova, 1976, sobretudo pág. 14 e segs., 29 e segs. e 36.

Carlos Pimenta, *Como fazer o controlo de produção*, Lisboa, Seara Nova, 1976, sobretudo pág. 14 e segs., 29 e segs. e 36.

(33) *Programa do Partido do Centro Democrático Social*, 1975, n.º 184, 188 e 189. Na Assembleia Constituinte, o CDS não interveio no debate sobre a disposição em causa.

(34) Cf. diversas tomadas de posição de dirigentes do CDS e, de forma mais clara, a recente declaração de voto de Deputado Narana Coissoró, in: *D.A.R.*, I, n.º 87, de 20.7.1979, pág. 3301.

(35) Cf. declarações do deputado Sousa Pereira, in: *D.A.C.*, pág. 1416.

(36) Cf. declarações do deputado Américo Duarte, in: *D.A.C.*, pág. 1414

Quanto às Leis da Assembleia da República, a questão veio a ser, em parte, resolvida pelo art. 143.º do Regimento, nos seguintes termos:

«1. Tratando-se de legislação do trabalho, a Comissão promoverá, através do Presidente da Assembleia, a apreciação do projecto ou proposta pelas comissões de trabalhadores e associações sindicais, para efeito da alínea d) do artigo 56.º e da alínea a) do n.º 2 do art. 58.º da Constituição.

«2. No prazo que a comissão fixar, as comissões de trabalhadores e as associações sindicais poderão enviar-lhe as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus» (37).

E, quanto à legislação da Região Autónoma dos Açores, foi publicada a Resolução n.º 4/79/A, de 24.2.

Mas só com a Lei n.º 16/79, de 26.5 (38), veio a ser definida a noção de legislação de trabalho e o processo de participação na elaboração dos vários tipos de diplomas legislativos (Leis, Decretos-Leis, Decretos regionais, incluindo a aprovação para ratificação das convenções da OIT).

Este processo resume-se, no essencial, à necessidade de publicação em folha oficial dos projectos e propostas de diplomas, e de anúncio, através dos órgãos de comunicação social, sobre tal publicação; à possibilidade de as organizações dos trabalhadores emitirem parecer escrito (em impresso próprio) ou solicitarem audição oral sobre eles; e à obrigatoriedade de tais pareceres serem tidos em conta como elementos de trabalho e constarem do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional ou do relatório anexo ao parecer da comissão parlamentar.

II. Outra dúvida que se punha era a de saber se o direito de criar comissões de trabalhadores e de exercer o controlo de gestão era reconhecido também aos trabalhadores da função pública.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 10/79, de 27-12-78, publicada no *D.R.*, I, de 15-1-79, veio considerar «ilegítima a intromissão, ainda que a título meramente consultivo, de grupos ou comissões de funcionários ou agentes do Estado na gestão dos organismos e na realização dos seus fins, devendo os poderes de direcção e chefia exercer-se em conformidade com a lei e a estrutura hierárquica dos serviços» (39).

12. A constituição e o funcionamento de comissões de trabalhadores e o exercício dos direitos previstos na Constituição careciam, porém, de regulamentação mais desenvolvida.

(37) Cf. *D.A.R.*, n.º 16-supl., de 31.7.76, pág. 398 (18).

(38) Cf. Projectos de Lei n.º 92/I (do PCP) e 95/I (do PS), in :*D.A.R.*, II, n.º 25, de 11.1.78 e n.º 29 de 19.1.79; Relatório da Comissão de Trabalho sobre a especialidade destes projectos de lei, in: *D.A.R.*, II, n.º 45 de 28.3.1979; e o debate parlamentar, in: *D.A.R.*, I, n.º 43, de 28.3.1979.

(39) Esta Resolução foi revogada pelo art. 41.º da Lei n.º 46/79.

Para isso, o PCP apresentou o projecto de Lei n.º 8/1, sobre o controlo operário (40); o Governo de Mário Soares apresentou a proposta de Lei n.º 43/1, sobre comissões de trabalhadores e respectivos direitos(41); e os deputados Aires Rodrigues e Carmelinda Pereira apresentaram o projecto de Lei n.º 69/1 (42).

A Comissão de Trabalho elaborou um texto de substituição para o projecto de Lei n.º 8/1 e para a proposta de Lei n.º 43/1 (43). A Assembleia rejeitou o projecto de Lei n.º 8/1 e aprovou o texto da Comissão de Trabalho, com o voto favorável do PS, PSD e CDS, e o voto contra do PCP e UDP (44).

Todavia, o Decreto n.º 93/1, de 27.7.77, daí resultante veio a ser considerado inconstitucional pela Resolução n.º 244/77, de 16.9, do Conselho da Revolução (45). Na realidade a Comissão Constitucional considerou violadores dos arts. 55.º e 56.º da Constituição os arts. 2.º, n.º 1, 6.º, 14.º, n.º 3, e 26.º, n.º 3, do Decreto n.º 93/1.

O art. 2.º, n.º 1, e o art. 6.º foram considerados inconstitucionais por estabelecerem um quorum e imporem o sistema de Hondt nas eleições para as comissões de trabalhadores — o que a Comissão Constitucional considerou ser matéria deixada à liberdade de fixação de estatutos pelos trabalhadores (46).

O art. 14.º, n.º 3, foi considerado inconstitucional por retirar aos delegados dos trabalhadores direitos constitucionalmente reconhecidos às comissões de trabalhadores (47).

O art. 26.º, n.º 3, foi considerado inconstitucional por retirar o direito ao controlo de gestão, até à revisão da Lei (no prazo de um ano), às comissões ou delegados de trabalhadores em empresas com menos de 50 trabalhadores e um volume de vendas inferior ou igual a 50 000 contos anuais (48).

Consequentemente, o Presidente da República exerceu o direito de veto, solicitando nova apreciação do diploma, nos termos do art. 139.º da Constituição.

Submetido de novo à votação na Assembleia da República, foi

(40) Publicado no *D.A.R.*, II, n.º 26 supl., de 13.10.1976.

(41) Cf. *D.A.R.*, II, n.º 75 supl., de 12.1.1977.

(42) Cf. *D.A.R.*, II, n.º 125 supl., de 2.7.1977.

(43) Cf. *D.A.R.*, I, n.º 127 de 9.7.1977, pág. 4415 e segs. e 4450 e segs.

(44) Cf. *D.A.R.*, I, n.º 128 de 12.7.77, pág. 4480 (na generalidade) e n.º 136, de 28.7.77, pág. 4920 (na especialidade). Na votação na generalidade, os deputados Aires Rodrigues e Carmelinda Pereira votaram contra o texto.

(45) Cf. *D.R.*, I, de 4.10.1977.

(46) *Pareceres da Comissão Constitucional*, 3.º vol., pág. 191 e seg..

(47) *Ibidem*, pág. 193 e seg..

(48) *Ibidem*, pág. 194 e seg..

aprovado com 108 votos (do PS e CDS), 42 votos contra (do PCP, UDP e 3 deputados independentes ex-PS) e a abstenção do PSD. Assim, não tendo obtido a maioria de dois terços, o diploma não pôde ser promulgado⁽⁴⁹⁾.

Decisiva para este resultado foi a abstenção do PSD, por não ter sido consagrada na Lei a cogestão e corrigido o método eleitoral, conforme havia proposto ao PS⁽⁵⁰⁾.

Em face desta situação, foram de novo apresentados vários projectos de Lei: n.º 106/I, pelos deputados independentes Aires Rodrigues e Carmelinda Pereira⁽⁵¹⁾; 143/I, pelo PS⁽⁵²⁾; 152/I, pelos deputados independentes Lopes Cardoso, Brás Pinto e Vital Rodrigues⁽⁵³⁾; e 176/I, pelo PCP⁽⁵⁴⁾.

Depois de apresentado o relatório da Comissão de Trabalho sobre estes projectos de lei⁽⁵⁵⁾, foram submetidos a discussão conjunta e votação na generalidade, tendo sido rejeitados os projectos de Lei n.º 106/I, 152/I e 176/I e aprovado o projecto de Lei n.º 143/I, do PS. Em seguida, este baixou à respectiva comissão para discussão e votação na especialidade⁽⁵⁶⁾.

O texto elaborado pela Comissão de Trabalho⁽⁵⁷⁾ veio a ser submetido a votação final global, em 20-7-79, tendo sido aprovado com os votos a favor do PS e dos deputados independentes sociais democratas, votos contra do CDS, do PCP e do deputado independente Aires Rodrigues e a abstenção do PSD⁽⁵⁸⁾. O CDS votou contra, pelo facto de o texto, no art. 29.º, regular a representação dos trabalhadores nos órgãos sociais das empresas do sector privado⁽⁵⁹⁾.

O PCP votou contra, porque entendeu que o diploma viola o direito à auto-organização dos trabalhadores (v. g. porque proíbe a escolha do método eleitoral, nega aos trabalhadores não permanentes o direito de

(49) Cf. *D.A.R.*, I, n.º 80, de 1.6.1978, pág. 2912. Cf. ainda as propostas de alteração apresentadas pelo PSD, in: *D.A.R.*, II, n.º 79, de 1.6.1978.

(50) Cf. *D.A.R.*, I, n.º 81, de 2.6.1978, pág. 2924 e segs..

(51) *D.A.R.*, II, n.º 46, de 9.3.78, pág. 393 e segs..

(52) *D.A.R.*, II, n.º 10, de 17.11.78 pág. 113 e segs., com nova versão no *D.A.R.*, II, n.º 17, de 13.12.78, pág. 275 e segs..

(53) *D.A.R.*, II, n.º 11, de 22.11.78, pág. 181 e segs..

(56) *D.A.R.*, n.º 20, de 22.12.78, pág. 361 e segs..

(55) *D.A.R.*, II, n.º 65, de 24-5-78, pág. 1550.

(54) *D.A.R.*, I, n.º 64 e 65, de 24 e 25.5.1979, em especial, pág. 2323 e 2328.

(57) *D.A.R.*, II, n.º 80, de 20.7.79; cf. ainda as propostas de alteração apresentadas pela deputada independente Carmelinda Pereira, in: *D.A.R.*, II, n.º 66, de 25.5.1979.

(58) *D.A.R.*, I, n.º 87, de 20.7.79, pág. 3298; o texto do Decreto n.º 229/I foi publicado no *D.A.R.*, II, n.º 93, de 28.7.1979.

(59) *D.A.R.*, I, n.º 87, de 20.7.79, pág. 3301.

elegerem e serem eleitos, limita o número de membros das comissões, etc.) e tem carácter cogestionário⁽⁶⁰⁾.

Por seu turno, o PSD absteve-se por entender que, na iminência da dissolução da Assembleia da República, esta não deveria aprovar «grandes leis de fundo como esta»⁽⁶¹⁾.

13. A Lei n.º 46/79, de 12.9, que entrou em vigor nos prazos legais de «vacatio legis», tem por título «Comissões de Trabalhadores». Mas, na realidade, prevê vários sistemas de participação (em sentido lato) dos trabalhadores nas decisões que lhes interessam:

a) Ao nível da empresa:

— controlo de gestão (art. 18.º, n.º 1, a) e b), 23.º a 29.º⁽⁶²⁾);

— participação minoritária, paritária (cogestão) ou até maioritária de representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da respectiva empresa, pública ou privada (art. 30.º e 31.º);

— gestão ou participação na gestão das obras sociais da empresa (art. 18.º, n.º 2));

b) Ao nível do sector e do país:

— intervenção na reorganização das actividades produtivas (art. 18.º, n.º 1, c) e 32.º);

— participação na elaboração da legislação do trabalho (art. 18.º, n.º 1, d) e 34.º);

— participação na elaboração dos planos económicos-sociais que contemplem o respectivo sector e do Plano (art. 18.º, n.º 1, d) e 35.º).

Estes vários sistemas de participação correspondem a dois tipos de organização diferenciados:

a) As comissões de trabalhadores (em sentido amplo), que podem ser de três espécies:

— comissões de trabalhadores (em sentido restrito), a nível da empresa (art. 1.º, n.º 1, 2.º, n.º 1 e 3.º, n.º 1);

— subcomissões de trabalhadores, a nível dos vários estabelecimentos geograficamente diferenciados da mesma empresa (art. 3.º, n.º 2);

— comissões coordenadoras, a nível não determinado pela Lei, mas superior ao da empresa (art. 1.º, n.º 2 e 6.º).

b) Representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da empresa, eleitos directamente pelos trabalhadores ou designados pela comissão de trabalhadores (art. 30.º e 31.º).

(60) *D.A.R.*, I, n.º 87, de 20.7.79, pág. 3299 e seg..

(61) *Ibid.*, pág. 3302.

(62) Os artigos citados sem indicação do diploma a que pertencem são da Lei n.º 46/79, de 12.9.

Deste modo, e até pela simples leitura da Lei, tornam-se patentes as deficiências de sistematização desta (63).

14. O direito de criar *comissões de trabalhadores* é reconhecido pela Constituição aos trabalhadores, sem limitações quanto ao seu âmbito, que não poderá ser restringido por Lei (art. 17.º e 18.º da CRP): todos os trabalhadores têm esse direito, qualquer que seja a natureza da sua actividade (inclusive, a função pública — art. 41.º) e a sua antiguidade na empresa.

O art. 2.º, n.º 1, 2 e 3, atribui os direitos de apresentar listas e convocar o acto eleitoral apenas aos trabalhadores permanentes. Mas não parece que isso possa significar que os trabalhadores eventuais, sazonais ou contratados a prazo estejam impedidos de eleger e ser eleitos; nem pode impedir a constituição de comissões de trabalhadores em empresas que tenham apenas trabalhadores eventuais. Isso seria contrário ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do art. 55.º da Constituição.

Quanto a empresas com um trabalhador apenas, pode pôr-se em dúvida que ele tenha o direito de criar uma «comissão de trabalhadores», de que ele seja o único membro. A comissão de trabalhadores é, por definição, um organismo plural e corresponde a uma necessidade sentida no plano das relações colectivas de trabalho.

De qualquer modo, tal direito assiste apenas a trabalhadores, quer dizer, a pessoas vinculadas a uma entidade patronal por um contrato de trabalho subordinado, tal como é definido pelo art. 1152.º do Código Civil e pelo art. 1.º da Lei do Contrato do Trabalho (LCT — aprovada pelo Dec.-Lei n.º 49 408, de 24.II.1969), segundo os quais «contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direcção desta».

Em todo o caso, a Lei abrange também os «trabalhadores da função pública» (art. 41.º), sujeitos, como regra, a um estatuto de direito administrativo.

Parece ficarem fora do âmbito da Lei as pessoas vinculadas por contratos de prestação de serviço (C. Civ., art. 1154.º). Mais duvidosa é a situação dos trabalhadores autónomos, vinculados por contratos equi-

(63) Por exemplo, não se compreende que os arts. 30.º e 31.º, sobre a participação, com poderes deliberativos, nos órgãos de gestão da empresa, estejam incluídos na subsecção II, sobre o «direito ao exercício do controlo de gestão»; que o art. 3.º sobre as subcomissões de trabalhadores estejam incluído no capítulo V, «votação e estatutos»; que o art. 6.º sobre as eleições de comissões coordenadoras não esteja incluído no capítulo I sobre eleições; que se trate das eleições (art. 2.º e 6.º a 9.º), antes da composição das comissões; etc.

parados ao contrato de trabalho, v. g. os trabalhadores a domicílio (LCT, art. 2.º).

Mas sempre terá de tratar-se de trabalhadores de uma empresa (CRP, art. 55.º, n.º 1) ou da função pública (art. 41.º).

A lei não define o que seja empresa, sendo certo que há entidades patronais que não são empresas (por exemplo, o patrão de um motorista particular). Mas parece possível admitir que a empresa, para este efeito, seja a pessoa ou conjunto de pessoas que exercem uma actividade económica de produção ou/e distribuição de bens ou/e serviços, utilizando para isso meios financeiros e materiais (matérias primas, equipamentos, etc.). Pode pensar-se também na empresa, não como pessoa, mas como actividade ou como coisa (conjunto de bens organizado pelo empresário para o exercício da sua actividade económica).

Pode tratar-se de uma empresa privada, pertencente a um comerciante em nome individual ou a uma sociedade comercial, a uma pessoa singular ou colectiva de direito privado não comerciante, a uma empresa pública, etc..

15. O que são as comissões de trabalhadores?

Das disposições da Constituição e da Lei n.º 46/79 parece possível deduzir que as comissões de trabalhadores (CT) são conjuntos de representantes dos trabalhadores duma empresa, que se regem por estatutos próprios aprovados por estes, e que têm por missão a «defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras e a sua mobilização para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores».

A CT é um conjunto de representantes, não é uma associação de trabalhadores: não é, v.g., uma associação sindical. Representa todos e só os trabalhadores da empresa. Diferentemente, a associação sindical pode ser constituída por trabalhadores de várias empresas, de uma ou várias profissões, ou de um ou vários ramos de actividade; e a direcção sindical representa todos e só os inscritos na associação (Dec.-Lei n.º 519CI/79, de 29.12, art. 7.º).

Os trabalhadores adquirem o direito de criar e eleger CT e de fazer-se representar por elas, pelo simples facto de darem o seu acordo a um contrato de trabalho com uma empresa. Não é necessário para isso qualquer acto constitutivo duma associação: os estatutos regulam apenas matérias relativas à própria CT e não às relações entre trabalhadores ou entre estes e a CT (este último ponto, em todo o caso, suscita dúvidas — cf. art. 10.º).

Pode pôr-se o problema de saber se as CT têm personalidade jurídica, ou se os direitos que lhes são atribuídos por lei se encontram apenas em contitularidade.

O problema é tanto mais delicado quanto é certo que as CT perderam para além da mudança dos trabalhadores-eleitores; e alguns direitos

estrangeiros reconhecem expressamente a personalidade jurídica a organismos análogos às CT portuguesas (64).

Todavia, a Lei n.º 46/79 apenas confere às CT capacidade judiciária (art. 17.º) e não personalidade jurídica. E o direito português é ainda hoje marcado pelo princípio da tipicidade das pessoas colectivas: as sociedades comerciais, a que o art. 108.º do Código Comercial atribui personalidade jurídica, apenas podem ser das espécies previstas na lei (C. Com. art. 105.º e 207.º, § 1.º, LSQ, art. 1.º, Dec. de 21.10.1907, art. 12.º (65)); as demais pessoas de direito privado, sejam associações, sejam fundações, adquirem, como regra, personalidade jurídica pelo reconhecimento, normalmente individual, salvo disposição especial da lei (C. Civil, art. 158.º (66)); e as pessoas colectivas de direito público devem a sua personalidade também a um reconhecimento específico ou normativo (67).

Assim, parece dificilmente defensável, em face do direito português vigente, a tese da personalidade jurídica das comissões de trabalhadores.

E o mesmo parece dever aplicar-se às subcomissões de trabalhadores e às comissões coordenadoras.

16. As comissões de trabalhadores são criadas por eleições dos trabalhadores da empresa.

E, segundo a Constituição (art. 55.º, n.º 3), regem-se por «estatuto aprovado em plenário de trabalhadores». Diversamente, a Lei n.º 46/79 diz que as CT se regem por «estatutos aprovados pelos trabalhadores permanentes da respectiva empresa, nos termos e de acordo com os requisitos estabelecidos nos artigos 2.º a 5.º, com as devidas adaptações» (art. 10.º, n.º 1). Entre as «devidas adaptações» parece dever incluir-se a desnecessidade de «voto directo e secreto» (art. 2.º, n.º 1), dificilmente utilizável para a aprovação de estatutos. Mas é de duvidosa constitucionalidade a testrição aos trabalhadores permanentes.

(64) A lei francesa atribui personalidade jurídica aos comités de empresa; e a jurisprudência reconheceu-a mesmo aos comités de estabelecimento (cf. Rivero-Savatier, *Droit du Travail*, pág. 152 e seg.). Diversamente, no direito alemão o conselho de estabelecimento não tem personalidade jurídica (cf. Schaub, *Arbeitsrechtshandbuch*, pág. 1001).

(65) Sobre a tipicidade das sociedades comerciais, cf. Raul Ventura-Luis Brito Correia, *Transformação de sociedades*, pág. 39 e segs..

(66) E há «disposição especial da lei», por exemplo, quanto ao agrupamento complementar de empresas: Lei n.º 4/73, de 4.6, base IV.

(67) Cf. Marcelo Caetano, *Manual de Direito Administrativo*, vol. I, 10.ª ed., pág. 195 e segs.

Os estatutos aprovados devem ser publicados, nos locais da aprovação e no *Boletim* do Ministério do Trabalho, (68) e registados (art. 12.º).

A Lei n.º 46/79 estabelece um prazo de 90 dias para aprovação dos estatutos das CT existentes (art. 39.º).

17. A composição das comissões de trabalhadores tem limites legais máximos, em função do número de trabalhadores e do volume de vendas da empresa (14.º):

— em empresas com menos de 10 trabalhadores e um volume de vendas não superior a 30 000 contos	—	2 membros;
— em outras empresas com menos de 201 trabalhadores	—	3 »
— em empresas com 201 a 500 trabalhadores	— 3 a 5	»
— » » » 501 a 1000 »	— 5 a 7	»
— » » » mais de 1000 »	— 7 a 11	»

Os membros das comissões de trabalhadores são eleitos em plenário (CRP, art. 55.º, n.º 2), de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores permanentes da respectiva empresa, por voto directo e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional (art. 20.º). A duração do mandato é fixada pelos estatutos, não podendo exceder 3 anos (art. 10.º, n.º 3). Os membros das CT gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais (CRP art. 56.º, n.º 4, e Lei n.º 46/79, art. 16.º (69) e dispõem de «crédito de horas» para o exercício das suas funções (art. 20.º).

18. As comissões de trabalhadores têm poderes de informação, de consulta e fiscalização; tem também poderes de decisão, quanto à gestão de obras sociais, mas não quanto à gestão da empresa.

O direito à informação é relativamente amplo, abrangendo «todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade» (CRP, art. 56.º, a) e Lei n.º 46/79, art. 18.º, n.º 1, a)), nomeadamente nos domínios refe-

(68) O Ministério do Trabalho não tem, contudo, qualquer poder de homologação ou controle sobre a legalidade do conteúdo dos estatutos, não podendo opor-se à publicação de estatutos a pretexto de os considerar ilegais. Mas é óbvio que as cláusulas estatutárias ilegais não obrigam as entidades patronais, nem quaisquer terceiros (cf. Despacho Interpretativo do Min. Trab. de 4-3-80, in: *BTE*, 1.ª série, n.º 10, 15-3-80, pág. 649).

(69) Nomeadamente em matéria de transferência de local de trabalho e despedimentos. Cf. Dec.-Lei n.º 215-B/75, de 30.4, art. 34.º e 35.º, Convenção n.º 35 da OIT, aprovada para ratificação pelo Dec. n.º 263/76, de 8.4, e Lei n.º 68/79, de 9.10.

ridos no art. 23.º: planos gerais de actividade, orçamentos, regulamentos internos, organização da produção, situação de aprovisionamento, previsão, volume e administração de vendas, gestão de pessoal, massa salarial e sua distribuição, regalias sociais, produtividade e abstencionismo, situação contabilística da empresa, modalidades de funcionamento, encargos fiscais e parafiscais, projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

Em contrapartida, os membros das CT estão sujeitos a um dever de sigilo relativamente a informações confidenciais, sob cominação de sanções penais e disciplinares (art. 23.º, n.º 2 e 3).

Os poderes consultivos das CT abrangem:

— Um conjunto de actos de gestão que devem ser precedidos de parecer escrito das CT, a prestar dentro de 15 dias, como regra, v.g. quanto a alteração nos horários de trabalho (70) ou nos critérios de base de classificação profissional e promoções, mudança de local de actividade da empresa, plano de férias (71), medidas de que resulta diminuição de pessoal (72), dissolução da empresa, etc. (art. 24.º);

— Um conjunto de matérias sobre as quais compete às CT emitir «parecer, fazer sugestões, recomendações ou críticas, «promover medidas» ou «defender os legítimos interesses dos trabalhadores», no âmbito do direito ao controlo de gestão: v.g. sobre os orçamentos e planos económicos da empresa; a utilização de recursos técnicos humanos e financeiros; a melhoria da produção; a aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e a melhoria de qualidade de vida e das condições de higiene e segurança (art. 29.º);

— A reorganização das unidades produtivas da empresa, em relação à qual lhes cabe emitir parecer, «juízos críticos», formular sugestões e deduzir reclamações (art. 33.º);

— A elaboração da legislação de trabalho (73) e dos planos económicos-sociais respectivos — ao nível do Estado, da região ou do sector (art. 34.º e 35.º).

Os poderes de fiscalização das CT traduzem-se na competência para zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros, e pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano, e para participar a ocorrência de factos contrários à lei, aos estatutos ou ao Plano — incluída no direito do controlo de gestão (art. 29.º).

A lei confere às CT poderes de decisão (v.g. de gestão ou participação na gestão) em matéria de obras sociais (art. 18.º, n.º 2). Mas expressamente

(70) Cf. também Dec.-Lei n.º 409/71, de 27.9, art. 11.º, n.º 3.

(71) Cf. também Dec.-Lei n.º 874/76, de 28.12, art. 8.º, n.º 2.

(72) Cf. também Dec.-Lei n.º 372-A/75, de 16.7, art. 11.º, n.º 1 e 3 (redacção da Lei n.º 48/77, de 11.7), 14.º e 15.º

(73) Nos termos da Lei n.º 16/79, de 26.5.

exclui poderes de decisão ou mesmo de veto, quanto à gestão da própria empresa, quando diz que «as comissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal exercício das competências e funções inerentes à hierarquia administrativa, técnica e funcional da respectiva empresa» (art. 18.º, n.º 3).

Para possibilitar o exercício das suas funções próprias, as CT têm o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa (art. 19.º), de convocar reuniões dos trabalhadores fora do período de trabalho normal, ou mesmo durante esse período, até ao máximo de 15 horas por ano (art. 21.º), de dispor de instalações e meios adequados (art. 22.º, n.º 1), de distribuir e afixar propaganda (art. 22.º, n.º 2).

Em todo o caso, a lei exclui o exercício do controlo de gestão relativamente a certas actividades: emissão e produção de moeda, direcção da política monetária, financeira ou cambial, Imprensa Nacional, investigação científica e militar, serviço público postal e de telecomunicações, estabelecimentos fabris militares, actividades com interesse para a defesa nacional ou que envolvem prerrogativas dos órgãos de soberania nacional ou regionais (art. 27.º).

Fora destes casos, os órgãos de gestão das empresas não poderão impedir ou dificultar o exercício do direito de controlo de gestão, nos termos da lei, sob pena de multa (art. 28.º e 36.º).

Em contrapartida, o exercício abusivo dos seus direitos por parte dos membros das CT é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal (art. 37.º).

19. As *subcomissões de trabalhadores* são compostas por 1, 3 ou 5 membros eleitos pelos trabalhadores, consoante os estabelecimentos tenham menos de 20, 20 a 200 ou mais de 200 trabalhadores respectivamente (art. 3.º, n.º 3). E compete-lhes: exercer as competências que lhes sejam delegadas pelas CT, informar estas e fazer a ligação entre as CT e os trabalhadores (art. 3.º, n.º 4) ⁽⁷⁴⁾.

20. As *comissões coordenadoras* são compostas por tantos membros quantas as CT coordenadas, até ao máximo de 11 (art. 15.º). Os seus membros são eleitos pelos membros das CT de entre si (art. 6.º e 9.º). Regem-se por estatutos aprovados pelas CT que a elas aderiram (art. 11.º), devendo a adesão de uma CT a uma comissão coordenadora ser deliberada por voto directo e secreto dos trabalhadores respectivos (art. 6.º, n.º 2).

As comissões coordenadoras têm por missão intervir «na reestruturação económica» (art. 1.º, n.º 2) e na reorganização de unidades pro-

(74) Cf. também os arts. 4.º, n.º 4, 16.º, 20.º, n.º 1, a) e 9.º, 21.º, n.º 3, 22.º, 25.º

ditivas do sector respectivo (art. 32.º e 33.º), participar na elaboração de legislação de trabalho (art. 34.º) e dos planos económico-sociais do respectivo sector ou região e participar nos órgãos de planificação sectorial ou regional (art. 35.º).

21. Confrontando este regime com o proposto para a sociedade anónima europeia, verifica-se que, além de um âmbito de aplicação mais amplo, a lei portuguesa confere às CT poderes de informação e consulta mais vastos que os conferidos ao comité europeu de empresa, mas em contrapartida não lhes reconhece poderes de codecisão, de que este dispõe (75). A razão disso está certamente em que a maioria da Assembleia da República considerou a codecisão como uma forma de colaboração, que iria reduzir a luta de classes.

22. A Lei n.º 46/79 prevê também a *participação de representantes dos trabalhadores nos órgãos da empresa*, pública ou privada.

Este sistema de participação não está previsto na Constituição, mas também não é proibido por ela (76). Não constava do Dec. n.º 93/1/77, anteriormente aprovado pela Assembleia da República e declarado inconstitucional. Os dois preceitos que a regulam foram incluídos na Lei por imposição dos sociais democratas, que pretendiam ver admitida expressamente a possibilidade de introdução da cogestão (77).

Este sistema de participação corresponde a uma concepção da empresa claramente diferenciada da que está na base do controlo de gestão, tal como é entendido pelo PS e pelo PCP, embora possa ser conjugada com a intervenção das comissões de trabalhadores (78).

É inspirado sobretudo na experiência germânica. Todavia diverge em muitos aspectos do regime vigente na Alemanha Federal (79).

Desde logo, a Lei n.º 46/79 dedica à matéria apenas dois artigos — o que é obviamente insuficiente para resolver os inúmeros problemas que se suscitam na prática.

Por outro lado, há que distinguir claramente o sistema estabelecido para as empresas públicas, do que se prevê para as empresas privadas.

(75) Cf. Proposta modificada de regulamento, fundado no art. 235 CEE relativo ao estatuto da sociedade anónima europeia (in: *Bull. CE*, Suppl. 4/75), art. 100.º e segs.

(76) Neste sentido, cf. declarações dum Deputado do PS, in: *D.A.C.*, n.º 65, pág. 2038.

(77) *D.A.R.*, I, n.º 81, de 2.6.78, pág. 2924 e segs. e n.º 87, de 20.7.79, pág. 3298.

(78) Assim acontece na Alemanha Federal, onde aliás não se usa expressão equivalente a controlo de gestão.

(79) Cf. bibliografia citada na nota (8).

23. Quanto às *empresas públicas* (do «sector empresarial do Estado»), a Lei n.º 46/79 inclui dois preceitos cuja articulação não é clara. No art. 30.º prevê-se que as comissões de trabalhadores designem ou promovam a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da respectiva empresa, sendo o número desses representantes e o órgão respectivo determinado pelos estatutos da empresa, que são aprovados por Decreto⁽⁸⁰⁾.

No art. 31.º, n.º 1, diz-se, por outro lado, que os trabalhadores têm o direito de eleger pelo menos um representante para o respectivo órgão de gestão, isto é para o conselho de gerência⁽⁸¹⁾.

O exercício destes direitos não está ainda regulamentado, como parece necessário, mas existe já um Projecto de Dec.-Lei para o efeito⁽⁸²⁾.

24. Quanto às *empresas do sector privado*, a Lei n.º 46/79 admite que o poder das comissões de trabalhadores designarem ou promoverem a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da respectiva empresa fique «na disponibilidade das partes» (art. 30.º, n.º 3). Isto significa que os patrões ou empresários, por um lado, e os trabalhadores da empresa, por outro lado, podem acordar em que os trabalhadores estejam representados nos respectivos órgãos sociais, em termos a definir por acordo, podendo também vir a ser regulados por lei própria (art. 30.º, n.º 4), ainda não elaborada.

Trata-se pois de um sistema de participação facultativo. É apenas uma porta aberta para a cogestão ou a participação minoritária dos trabalhadores nos órgãos de gestão da empresa.

A Lei não diz quem são as «partes» que decidem sobre a existência de representantes de trabalhadores nos órgãos sociais da empresa.

Pelo lado patronal, são certamente as entidades patronais, e não as associações patronais: é matéria demasiado importante para, na falta de lei expressa, ser deixada à livre decisão das associações patronais, sem necessidade de acordo expresso das associadas.

Quanto às empresas ou comerciantes em nome individual, a própria organização de tal participação suscita dificuldades. Quanto às sociedades, sobretudo sociedades comerciais, a introdução de um sistema de participação nos órgãos sociais parece corresponder a uma alteração tão profunda da estrutura da sociedade, que deverá exigir-se deliberação da assembleia geral dos sócios (v.g. accionistas), com a maioria e a forma das alterações de estatutos (v.g. escritura pública, publicações e registo comercial — C. Com. art. 116.º, 193.º, § 1.º, LSQ, art. 41.º e 43.º).

(80) Segundo o Dec.-Lei n.º 260/76, de 8.4., art. 4.º

(81) Cf. Dec.-Lei n.º 260/76, art. 9.º; o art. 8.º deste diploma prevê também a participação de representantes dos trabalhadores no conselho geral, órgão facultativo das E.P.

(82) Cf. B.T.E., n.º 5 (separata), de 4.12.1979.

Deve observar-se aliás que não se trata aqui da simples eleição de trabalhadores para órgãos sociais, ao abrigo dos preceitos legais que permitem que possam sê-lo os não-sócios⁽⁸³⁾. Os representantes dos trabalhadores são eleitos, como tais, pelos seus pares, e não pelos sócios da sociedade.

Pelo lado dos trabalhadores, pode perguntar-se se tal decisão compete às comissões de trabalhadores ou à assembleia geral (ou plenário) dos trabalhadores. Em qualquer caso, parece não corresponder ao espírito da Lei que tal decisão seja tomada por associações sindicais, ou sequer pela secção sindical da empresa. Tais associações representam efectivamente interesses que não são apenas os da empresa em causa, ou dos respectivos trabalhadores. É por isso duvidoso que possa aplicar-se a tal acordo o regime legal das convenções colectivas de trabalho. Quando muito poderia aplicar-se por analogia o regime dos acordos de empresa (Dec.-Lei n.º 519-C/79, de 29-12, art. 00.º).

Também não diz a Lei qual a proporção de representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da empresa. Pode por isso admitir-se que tal participação tanto pode ser minoritária, como paritária (cogestão) ou até mesmo maioritária (embora esta última alternativa seja pouco provável na prática).

Também não diz a Lei quais os órgãos sociais da empresa em que poderá haver tal participação. Mas, admitindo que o sistema venha sobretudo a ser adoptado nas sociedades anónimas e nas sociedades por quotas, parece mais curial pensar que essa participação venha a verificar-se nos conselhos de administração ou de gerência, respectivamente, ou nos conselhos fiscais. De facto, a lei comercial portuguesa não prevê hoje a existência de conselhos de vigilância, análogos aos das sociedades alemãs.

A designação dos representantes dos trabalhadores — quando se acorde que existam — pode ser feita directamente pela comissão de trabalhadores ou pelos próprios trabalhadores, mediante promoção pela CT.

A Lei não refere quais sejam os poderes dos representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da empresa, parecendo de admitir que eles possam ter, não só poderes consultivos, como também poderes deliberativos.

Mas muitos outros problemas ficam por resolver

(83) Nomeadamente, Dec.-Lei n.º 389/77, de 15.9, que alterou o art. 172.º, do C. Com., e LSQ, art. 26.º