

Breves Esclarecimentos

sobre a abertura e realização da eleição de um conselho de empresa

Na empresa ainda não há conselho de empresa a representar os interesses dos empregados. Deve agora eleger-se um conselho de empresa. Estes breves esclarecimentos dão uma primeira perspectiva sobre **quais as empresas** em que é possível a eleição de um conselho de empresa e **como é que se realiza a eleição**. Encontram-se nos Guias Eleitorais informações pormenorizadas sobre o processo eleitoral normal e sobre o processo simplificado. Os Guias contêm, além disso, uma série de exemplos de textos e listas de verificação que facilitam a realização da eleição do conselho de empresa.

1. Onde é possível eleger-se um conselho de empresa?

A Lei sobre a Organização das Empresas prevê a formação de conselhos de empresa nas **empresas** em que estiverem em actividade pelo menos **cinco trabalhadores/as permanentes com direito de voto**. Têm que ser **elegíveis três** desses trabalhadores.

Há que distinguir entre **empresas** e sociedades. Uma sociedade (p.ex. uma GmbH, sociedade de responsabilidade limitada, ou uma sociedade por acções) pode ter uma ou mais empresas. Pode assim haver numa sociedade vários conselhos de empresa, que nesse caso enviam delegados para um conselho central. A empresa é uma composição de empregados e de técnica, com gestão organizativa feita por um órgão directivo unitário. Esse órgão directivo dispõe necessariamente dos poderes de decisão essenciais nas questões pessoais (recrutamento, transferências, despedimentos) e sociais (disciplina, horas de trabalho, planificação de férias e licenças, etc.).

Têm **direito ao exercício do voto** todos/as os/as trabalhadores/as, de qualquer nacionalidade, que estiverem em actividade na empresa e que tiverem 18 anos de idade completos à data da eleição. Também têm direito de voto, entre outros, os/as trabalhadores/as a tempo parcial. Os/as trabalhadores/as temporários/as têm direito de voto no caso de estarem admitidos/as na empresa por mais de três meses ou no caso de estar planificada uma admissão com essa duração. Não têm direito de voto os funcionários com funções directivas em exercício de actividades empresariais.

São **elegíveis** todos/as os/as trabalhadores/as, de qualquer nacionalidade, que tiverem direito ao exercício do voto e pertencerem aos quadros da empresa desde há pelo menos seis meses. Contam-se para este efeito os tempos de actividade em outra empresa da mesma sociedade ou em outra sociedade do mesmo grupo.

2. Como se realizam as eleições para um conselho de empresa?

A eleição para um conselho de empresa é sempre preparada e realizada por uma **comissão eleitoral**. Se já existir um conselho de empresa é este que faz a nomeação da comissão eleitoral. Se ainda não houver conselho de empresa a comissão eleitoral pode ser nomeada pelo conselho central da sociedade ou do grupo de empresas. Se não houver, ou se não estiver em actividade, um conselho central da sociedade ou do grupo de empresas, a comissão eleitoral, numa empresa sem conselho, é eleita em assembleia do pessoal pela maioria dos empregados presentes. Se não houver resultado positivo para a nomeação de uma comissão eleitoral em assembleia do pessoal, três trabalhadores/as com direito de voto, ou um sindicato representado na empresa, podem requerer ao Tribunal do Trabalho a nomeação de uma comissão eleitoral.

O **tipo de processo eleitoral** e cada uma das fases necessárias dependem do número de trabalhadores/as com direito de voto que estiverem em actividade na empresa. Em regra, se estiverem em actividade numa empresa **entre 5 e 50 trabalhadores/as com direito de voto** aplica-se o **processo eleitoral simplificado**.

Se estiverem em actividade na empresa **mais de 50 trabalhadores/as com direito de voto** aplica-se por regra o **processo eleitoral normal**. Nas empresas com 51 a 100 trabalhadores/as com direito de voto há a possibilidade de a comissão eleitoral protocolar a realização do processo eleitoral simplificado em acordo com a entidade patronal. Se estiverem em actividade mais de 100 trabalhadores/as com direito de voto aplica-se exclusivamente o **processo eleitoral normal**.

O processo eleitoral simplificado é explicado no ponto 2.1 a seguir. O processo eleitoral normal é explicado no ponto 2.2.

2.1. Efectivação do processo eleitoral simplificado

No **processo eleitoral simplificado** há a distinguir **duas variantes**: o processo em uma só fase e o processo em duas fases. O processo em duas fases (2.1.1.) é de aplicar se ainda não existir conselho de empresa e a comissão eleitoral for eleita em assembleia do pessoal. O processo em uma só fase (2.1.2.) é de aplicar se a comissão eleitoral for nomeada por um conselho de empresa já existente ou por um conselho central da sociedade ou do grupo de empresas.

2.1.1. **Processo em duas fases**: Devendo eleger-se a comissão eleitoral em assembleia do pessoal, têm lugar **duas sessões eleitorais**. Na **primeira sessão eleitoral** os membros e o presidente da comissão eleitoral são eleitos pelos empregados. Podem fazer a convocatória

para esta primeira sessão eleitoral três trabalhadores/as com direito de voto ou um sindicato representado na empresa. Há determinadas formalidades a cumprir na convocatória. A comissão eleitoral elabora, na primeira sessão eleitoral, um caderno eleitoral em que os/as trabalhadores/as ficam inscritos/as separadamente por sexo. Os documentos necessários para este efeito são entregues à comissão eleitoral pelas pessoas convocadas para a sessão eleitoral, as quais os requerem previamente à entidade patronal. A comissão eleitoral afixa em seguida uma convocatória eleitoral. A convocatória contém muitas informações de importância para os/as eleitores/as. Deve observar-se o número mínimo de lugares para o sexo em minoria. Os/as candidatos/as à eleição apresentam as candidaturas ainda no decurso da primeira sessão eleitoral. Uma candidatura pode propor um/a ou mais candidatos/as. A candidatura consiste em uma declaração de aprovação do/a candidato/a e declarações de apoio de 3 empregados (até ao número de 20 empregados com direito de voto são suficientes 2 declarações de apoio). A candidatura pode ser apresentada por escrito ou oralmente.

A **segunda sessão para a eleição do conselho de empresa** tem lugar uma semana depois da primeira sessão eleitoral. O conselho de empresa é eleito directamente e por voto secreto. A comissão eleitoral entrega aos empregados com direito de voto um boletim de voto e um envelope para o boletim. Os/as candidatos/as são apresentados/as no boletim de voto por ordem alfabética. Cada empregado pode marcar tantos/as candidatos/as quantos os lugares que há a preencher. Depois de marcados/as os/as candidatos/as o boletim de voto, no envelope fechado, é lançado na urna. Se estiverem ausentes trabalhadores/as à data da eleição deve ser-lhes dada ocasião para a votação por escrito (voto por correspondência). Os/as trabalhadores/as têm a possibilidade de requererem a votação posterior por escrito até três dias antes da segunda sessão eleitoral. A contagem dos votos é efectuada em público na sequência da sessão eleitoral ou – desde que tenha havido requerimento de votação posterior por escrito – num momento posterior tornado público antecipadamente pela comissão eleitoral. Ficam eleitos/as os/as candidatos/as que obtiverem o maior número de votos. Deve ser tido em consideração na atribuição dos lugares o sexo em minoria. Os/as candidatos/as eleitos/as devem ser imediatamente avisados.

2.1.1. Processo em uma só fase: Se a comissão eleitoral for nomeada por um conselho de empresa já existente ou por um conselho central da sociedade ou do grupo de empresas, a comissão abre o processo eleitoral imediatamente a seguir à sua nomeação. Para esse efeito tem a comissão em primeiro lugar que elaborar o caderno eleitoral com as inscrições separadas por sexo. A comissão afixa em seguida uma convocatória eleitoral. A convocatória contém muitas informações de importância para os/as eleitores/as. Uma das indicações que têm que ser dadas é que as candidaturas devem ser apresentadas por escrito à comissão uma semana o mais tardar antes do dia da sessão para a eleição do conselho de empresa. A sessão para a eleição do conselho de empresa efectiva-se conforme acima se descreveu no ponto 2.1.1. a respeito da segunda sessão para a eleição do conselho de empresa com processo em duas fases.

2.2. Efectivação do processo eleitoral normal

Se já existir um **conselho de empresa** é este que faz a nomeação da comissão eleitoral e designa o presidente da comissão. Se o conselho de empresa em funções não se encontrar em actividade pode proceder à nomeação o conselho central da sociedade ou do grupo de empresas. Podem igualmente três pessoas com direito de voto, ou um sindicato representado na empresa, requerer ao Tribunal do Trabalho a nomeação da comissão eleitoral.

Se na empresa, até ao presente, ainda não existir conselho de empresa, pode o conselho central da sociedade ou do grupo de empresas nomear a comissão eleitoral e designar o respectivo presidente. Se a nomeação não se efectuar por esta via, a comissão eleitoral é eleita por todos os empregados da empresa em assembleia do pessoal, que tem lugar, por princípio, na empresa e durante o horário de trabalho. Podem fazer a convocatória para esta assembleia três trabalhadores/as com direito de voto ou um sindicato representado na empresa. Se não obstante a convocatória não tiver lugar a assembleia do pessoal, ou se desta não resultar a eleição de uma comissão eleitoral, podem três trabalhadores/as com direito de voto, ou um sindicato representado na empresa, requerer ao Tribunal do Trabalho a nomeação de uma comissão eleitoral.

A comissão eleitoral elabora um **caderno eleitoral**, um caderno eleitoral em que os/as trabalhadores/as são inscritos/as separadamente por sexo. Os documentos necessários para este efeito são entregues à comissão eleitoral, a seu pedido, pela entidade patronal. A comissão eleitoral afixa em seguida uma **convocatória eleitoral**. A convocatória contém muitas informações de importância para os/as eleitores/as. Deve observar-se o número mínimo de lugares para o sexo em minoria.

Quem pretender **apresentar candidatura** para o conselho de empresa tem que estar presente numa lista de candidaturas a apresentar à comissão eleitoral no prazo de duas semanas a partir da afixação da convocatória eleitoral. A lista de candidaturas, que pode ter um/a ou mais candidatos/as à eleição, tem que assinada (assinaturas de apoio) por 5% dos empregados com direito de voto num mínimo, contudo, de três pessoas com direito de voto. A/s lista/s validada/s é/são posteriormente afixada/s uma semana antes da data da eleição.

Se forem validadas duas ou mais listas de candidaturas os/as trabalhadores/as podem decidir-se, na eleição, por uma só das listas (**escrutínio por listas**). Se tiver sido apresentada ou validada apenas uma lista os/as trabalhadores/as podem dar o seu voto a candidatos individuais (**escrutínio nominal**). O empregado pode nesse caso marcar tantos/as candidatos/as quantos os lugares que há a preencher.

À **data da eleição** o conselho de empresa é eleito directamente e por voto secreto em assembleia de voto empresarial. A comissão eleitoral entrega aos/às trabalhadores/as com direito de voto um boletim de voto e um envelope para o boletim. Depois de marcada uma lista, ou marcados/as os/as candidatos/as individuais presentes na lista, o boletim de voto, no envelope fechado, é lançado na urna. Se estiverem ausentes trabalhadores/as à data da eleição deve ser-lhes dada ocasião para a votação por escrito (voto por correspondência).

A contagem dos votos é efectuada em público na sequência do encerramento da secção de voto. No escrutínio por listas determina-se o número de lugares que competem a cada uma das listas de candidaturas. Os/as candidatos/as ficam eleitos/as pela ordem em que estão apresentados/as nas listas e no número de lugares que competem às listas. No escrutínio nominal ficam eleitos/as os/as candidatos/as que obtiverem o maior número de votos, devendo para o efeito ter-se sempre em consideração numericamente o sexo em minoria. Os/as candidatos/as eleitos/as são imediatamente avisados pela comissão eleitoral.

3. Protecção eleitoral e despesas eleitorais

As eleições para conselho de empresa estão sob protecção legal especial. Goza de protecção especial temporária contra despedimento ordinário quem for um de três responsáveis pelas convocações para uma sessão eleitoral, quem requerer ao Tribunal do Trabalho, como um de três requerentes, a nomeação de uma comissão eleitoral, quem for membro da assembleia eleitoral, e quem apresentar candidatura para a eleição do conselho de empresa.

É ilegítimo o despedimento ordinário dos três **responsáveis pelas convocações** ou dos três **requerentes** durante o tempo que decorre até à promulgação dos resultados eleitorais. No caso de não ter lugar a eleição para o conselho de empresa não é legalmente possível o respectivo despedimento ordinário pelo período de três meses a partir do momento da convocação ou do requerimento ao Tribunal do Trabalho. O despedimento extraordinário dos responsáveis pelas convocações e dos requerentes mantém-se possível, evidentemente, sob os estritos pressupostos dos despedimentos extraordinários.

É igualmente ilegítimo o despedimento ordinário de **membros da comissão eleitoral** e de **candidatos/as à eleição** durante o tempo que decorre até à promulgação dos resultados eleitorais. Os membros da comissão eleitoral e os/as candidatos/as gozam, além disso, de uma protecção ulterior contra o despedimento pelo período de seis meses a partir do momento da promulgação dos resultados eleitorais.

Um despedimento extraordinário de membros da comissão eleitoral ou de candidatos/as mantém-se possível sob os estritos pressupostos dos despedimentos extraordinários. Até à promulgação dos resultados eleitorais é necessária a concordância do conselho de empresa para tal despedimento extraordinário de membros da comissão eleitoral ou de candidatos/as à

eleição. A entidade patronal pode requerer ao Tribunal do Trabalho que substitua a concordância caso esta seja recusada.

A lei proíbe a entidade patronal, sob cominação de sanções penais, de impedir ou de influenciar as eleições para conselho de empresa. Não é legalmente possível impedirem-se os/as trabalhadores/as de exercerem o seu direito de voto activo e passivo.

As despesas eleitorais devem ser suportadas pela entidade patronal.