

Pormenorizando o sentido destas linhas de força do aludido princípio, o mesmo autor sublinha que estamos perante uma situação que tem a ver com as relações 'legiferação-aplicação da lei'. Com efeito, a indeterminabilidade normativa pode significar delegação de competência de decisão, isto é, pode traduzir-se em situações onde a lei deixa à administração amplos poderes de decisão, reconduzindo-se assim a um problema de distribuição de tarefas entre o legislador e o aplicador das leis.

Na decorrência deste ponto de vista, o citado autor refere que «o controlo destas 'normas abertas' deve ser reforçado». Elas podem, por um lado, dar cobertura a uma inversão das competências constitucionais e legais; por outro lado, podem tornar claudicante a previsibilidade normativa em relação ao cidadão e ao juiz. De facto, as cláusulas gerais podem encobrir uma 'menor valia' democrática, cabendo, pelo menos, ao legislador uma reserva global dos aspectos essenciais da matéria a regular. A exigência de determinabilidade das leis ganha particular acuidade no domínio das leis restritivas ou de leis autorizadas de restrição.»

E, mais adiante, escreve-se no mesmo acórdão:

«Reconhece-se, sem dificuldade, que o princípio da determinabilidade ou precisão das leis não constitui um parâmetro constitucional 'a se', isto é, desligado das matérias em causa ou da conjugação com outros princípios constitucionais que relevem para o caso. Se é, pois, verdade que inexistente no nosso ordenamento constitucional uma proibição geral de emissão de leis que contenham conceitos indeterminados, não é menos verdade que há domínios onde a Constituição impõe expressamente que as leis não podem ser indeterminadas, como é o caso das exigências de tipicidade em matéria penal constantes do artigo 29.º, n.º 1, da Constituição, e em matéria fiscal (cf. artigo 106.º da Constituição) ou ainda enquanto afluência da princípio da legalidade (*nulla poena sine lege*) ou da tipicidade dos impostos (*null taxation without law*).»

No caso *sub judicio* — além de ser manifesto não estarmos perante tais matérias onde deva valer uma exigência de tipicidade e de se dever renovar aqui o sentido jurídico-normativo firmado no aresto supratranscrito —, é manifesto que a norma confere ao conselho de administração *competência para determinar* os contratos de trabalho que se transferem, daí resultando — como se considerou no já citado Acórdão n.º 194/2003 — que a «escolha de quais os contratos de trabalho que se transferem representa, antes, o *exercício da competência atribuída* pela norma [...] constitui[ndo] justamente a execução ou concretização que não cabe já ao legislador». Trata-se assim de uma norma atributiva de uma competência claramente delimitada e delineada e que, como também se salientou no último aresto mencionado, só perante «a realidade concreta dos objectivos, da situação e dos recursos humanos das empresas em causa» seria possível cumprir.

11.4 — Por último, o recorrente sustenta também que:

«[...]»

III) [...] o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 192/98 viola o artigo 6.º da Directiva n.º 77/187/CEE (aplicável à cisão, *ex vi* do artigo 11.º da 6.ª directiva do Conselho), o qual, na medida em que contém disposições cujo conteúdo é preciso e (in)condicional, consagra o direito dos trabalhadores à informação e à consulta.

III) Ora, tais direitos são oponíveis à R., uma vez que esta era uma empresa pública, o que para efeitos de aplicação do direito comunitário equivale ao Estado.

KKK) Ao decidir como decidiu, o acórdão sob censura, do Tribunal da Relação de Lisboa, violou o disposto no artigo 207.º da CRP.»

Tal questão — que não constava, de resto, do requerimento de interposição do recurso para este Tribunal — não é, como já se deixou enfatizado no n.º 10.5, susceptível de se recortar como um problema de *inconstitucionalidade* normativa, não estando, assim, abrangido pelo âmbito de competência cognitiva que autoriza a intervenção do Tribunal Constitucional.

C) **Decisão.** — 12 — Destarte, atento o exposto, o Tribunal Constitucional decide:

- Não proceder ao reenvio da questão prejudicial para o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias;
- Negar provimento ao recurso.

Custas pelo recorrente, com 20 UC de taxa de justiça.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004. — *Benjamim Rodrigues* — *Maria Fernanda Palma* (vencida nos termos da declaração de voto junta) — *Mário José de Araújo Torres* — *Paulo Mota Pinto* — *Rui Manuel Moura Ramos*.

Declaração de voto. — Tal como no Acórdão n.º 194/2003, entendo que foi violada uma dimensão do princípio da igualdade que se articula com a segurança jurídica e com a própria segurança no emprego e que consiste na directa vinculação dos órgãos da administração de uma empresa à lei ou, pelo menos, a critérios por eles pré-definidos em matérias que impliquem a persistência ou a configuração da relação laboral.

Sendo necessária a transferência de contratos de trabalho de uma empresa pública para uma nova empresa constituída com património da primeira, num processo de privatização, o valor da segurança do emprego não impede, em si mesmo, que tal transferência se processe através de uma decisão unilateral da entidade empregadora (tal como foi ponderado no Acórdão n.º 119/99, que assinei). Todavia, entendo que isso não implica que o conselho de administração de uma empresa possa, independentemente de critérios objectivos e não discricionários, decidir sobre tais transferências.

A necessidade de tais critérios não é preenchida com o mero cumprimento implícito dos deveres gerais de imparcialidade dos órgãos da administração. Na verdade, estando em causa a segurança do emprego, não podem esses órgãos agir sem definição prévia, comunicável, dos critérios objectivos que fundamentam a transferência dos contratos. Se o fizerem, estará irremediavelmente violada a proibição de arbítrio.

Assim, quando o legislador confere ao conselho de administração o poder de decidir, sem enunciar critérios, quais os contratos a transferir, autoriza o exercício de um poder discricionário — o que, nesta matéria, em que em última análise está em causa uma relação social quase vital, significa admitir a qualificação dos trabalhadores como «peças descartáveis» e transferíveis.

O argumento de que o conselho de administração sempre estaria vinculado, nos actos praticados, à não violação da igualdade é inconsequente, pois se não é prescrito pela lei um critério na selecção dos trabalhadores a transferir não se poderá invocar tal critério dessa lei para apelar à violação da igualdade. E deste modo, o princípio da igualdade fica irremediavelmente despojado de conteúdo material.

Assim, entendo como circular o discurso jurídico do mesmo acórdão, pois transfere para um território inexistente, em que nenhum trabalhador teria possibilidade de invocar a violação da igualdade, a impugnação de um acto com aquela importância. — *Maria Fernanda Palma*.

UNIVERSIDADE ABERTA

Despacho (extracto) n.º 3571/2005 (2.ª série). — Por despacho reitoral de 1 de Fevereiro do corrente ano:

Mestre Maria do Rosário Alves de Almeida, assistente com contrato administrativo de provimento nesta Universidade — concedida equiparação a bolseiro fora do País no período de 1 a 4 de Fevereiro do corrente ano.

2 de Fevereiro de 2005. — A Administradora, *Alexandra Sevinat Pontes*.

Reitoria

Despacho n.º 3572/2005 (2.ª série). — Nos termos da deliberação n.º 8/2005 do senado universitário, em sessão de 24 de Janeiro, homologo a criação do regulamento do conselho de coordenação da avaliação do desempenho na Universidade Aberta.

Regulamento do conselho de coordenação da avaliação do desempenho na Universidade Aberta

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1 — O presente regulamento define as regras de funcionamento do conselho de coordenação da avaliação do desempenho na Universidade Aberta, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

2 — As deliberações proferidas por este conselho aplicam-se a todos os funcionários, agentes, pessoal dirigente de nível intermédio e demais trabalhadores, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respectivo contrato seja por um prazo superior a seis meses.

3 — O presente regulamento não se aplica ao pessoal com contratos de avença ou de tarefa ou em situações análogas.